



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Análisis de la implementación del enfoque de género en la nueva
gestión pública en una entidad de Cajamarca, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Alvarado Chavez, Elvis Alvaro (orcid.org/0009-0003-7317-8248)

ASESORES:

Dra. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la Implementación del Enfoque de Género en la Nueva Gestión Pública en una Entidad de Cajamarca, 2024.", cuyo autor es ALVARADO CHAVEZ ELVIS ALVARO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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 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, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 26-07-2024 17:32:20

Código documento Trilce: TRI - 0835227



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVARADO CHAVEZ ELVIS ALVARO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de la Implementación del Enfoque de Género en la Nueva Gestión Pública en una Entidad de Cajamarca, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVARADO CHAVEZ ELVIS ALVARO DNI: 46079371 ORCID: 0009-0003-7317-8248	Firmado electrónicamente por: EALVARADOAL4 el 23- 08-2024 08:59:52

Código documento Trilce: INV - 1764776

Dedicatoria

A mi querida hermana, Margarita Alvarado por ser mi ejemplo de vida y siempre estar allí motivándome en cada uno de mis pasos.

A mi madre fuente de mis ganas de continuar triunfando, que con su amor y esfuerzo me demuestra las enseñanzas de vida, a toda mi familia que con comprensión se hace posible cumplir el objetivo propuesto.

Agradecimiento

A todo los que me apoyaron para lograr esta investigación, los especialistas del Gobierno Regional de Cajamarca.

Al Lic. Roger Guevara Rodríguez Gobernador regional de Cajamarca brindarme las facilidades constante apoyo para terminar este estudio; asimismo, agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme estudiar mi posgrado y poder terminarlo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- METODOLOGÍA	20
III.- RESULTADOS.....	24
IV.- DISCUSIÓN.....	37
V.- CONCLUSIONES	45
VI.- RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Categorías y Subcategorías.....	20
---	-----------

Índice de figuras

Figura 1. Estructura Organizacional del GRC	24
Figura 2. Categoría el Enfoque de género.....	26
Figura 3. Gestión organizacional.....	27
Figura 4. Gestión de recursos humanos.....	29
Figura 5. Planeamiento y presupuesto.....	32
Figura 6. Análisis de Mecanismo para la igualdad de género.....	35
Figura 7. Análisis Vigilancia Ciudadana	36

Resumen

El trabajo de investigación cuyo objetivo de desarrollo sostenible es la igualdad de género, teniendo como objetivo general analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024.

Se realizó desde un enfoque cualitativo, de tipo aplicado, con una población de los colaboradores de Gobierno Regional de Cajamarca aplicando un análisis fenomenológico, el instrumento utilizado fue la técnica de la entrevista aplicado a las especialistas del gobierno regional de Cajamarca como entidad objeto de análisis.

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.

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: Enfoque de género, Nueva gestión pública, Igualdad de oportunidades

Abstract

The research work whose sustainable development objective is gender equality, with the general objective of analyzing the factors that determine the implementation of the gender approach in the new public management of the regional government of Cajamarca, 2024.

It was carried out from a qualitative approach, of an applied type, with a population of collaborators of the Regional Government of Cajamarca applying a phenomenological analysis, the instrument used was the interview technique applied to the specialists of the regional government of Cajamarca as an entity under analysis. . .

The results that were obtained, the persistence of gender gaps in regional governments, especially at the level of internal management where the gender approach is not implemented adequately, a situation that will worsen if it is not addressed in time, through of joint work of the competent managements.

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 issue and the rotation of personnel hinders the adequate implementation of the gender approach in the management instruments.

Keywords: Gender approach, New public management, Equality of opportunities

I.- INTRODUCCIÓN

El estudio realizado de acuerdo a esta investigación indica que los datos del informe realizado respecto a las brechas en foro mundial (2022), el país de Islandia ocupa un lugar único en el puesto por doceava oportunidad la nación con mayor equivalencia entre géneros en sus diferentes roles como tal, de un total de 146 países puestos en análisis; de este modo, bajo este estudio se evidencio que las brechas entre ambos géneros ha caído en retroceso en mayoría de países debido a consecuencia de COVID 19 (UNESCO 2019). Todo en ello en aras de contribuir con el desarrollo social definiendo conceptos que a través del tiempo han sido un mito dentro de las instituciones, donde el liderazgo aún se ve arraigado por el género dominante.

En el Perú según el trabajo de investigación realizado por el gobierno sobre brechas de género, se pudo notar que las brechas de desigualdad de género fueron de 0.390, en base a ello se puede notar que existió una reducción a diferencia al estudio realizado en el 2015 con un indicador de 0.405, la cual demuestra que aún persiste la diferencia de género concretamente en el aspecto equidad (INEI, 2020). Asimismo, el ámbito de las votaciones asambleístas pudieron ser elegidas 47 congresistas mujeres, las cuales representan un porcentaje de 37% de un total de 130 representantes en el congreso, se puede evidenciar un alto índice de significativo frente a la lucha por la alternancia y paridad, sin embargo, aún existen brechas que disminuir en diferentes ámbitos de nuestro país, sobre todo donde se puede notar el enfoque de género, es por ello que se puede probar el dirección a los cargos entre géneros; pero no solo para evidenciar en la situación, sino lograr un cambio reconociendo que hay un déficit y transformarlas. Este cambio e innovación corresponde especialmente a los mandos, dado que ellos son los principales actores de representación de los interés y bienestar de la sociedad.

En el trabajo de investigación presentado por esta institución quien realizó un estudio referente a las oportunidades laborales de las y condiciones en el contexto del

COVID-19, quien pudo determinar de los diferentes roles que las mujeres han afrontado son ellas la que mayor han destacado a diferencia de los hombres, además, a causa de las épocas que se ha vivido las brechas respecto a esta problemática ha ido en incremento, más aún formas de igual de género más aun donde la mujer tiene el protagonismo de mujeres cuidadoras del hogar como al típico, impidiéndolas a que se desarrollen profesionalmente, asimismo se precisa que, la normativa actual respecto al trabajo en indagación no favorece a las mismas por su condición, puesto que el rol que asumen las mujeres laboralmente cuenta con un horario nada favorables sintiéndose discriminadas MPC (2020).

Para el trabajo de investigación planteamos el problema general ¿De qué manera la implementación del enfoque de género incide en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024? De la cual se desprende los problemas específicos ¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024? ¿Cómo influye la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024? ¿En qué medida existen las oportunidades con la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024?

El trabajo de investigación se justifica bajo tres criterios, teórico la cual hace alusión acerca del análisis sobre la ejecución del problema planteado. Esta iniciativa tiene una vital importancia ya que nos acarrea a una reflexión acerca del uso de materiales para la implementación de esta situación que, el GR de Cajamarca, ya que existen normas que fortalecen la implementación bajo la directiva de la nueva gestión pública. Por otro lado, el segundo criterio a utilizar es el práctico, ya que esta investigación se justifica al considerar la importancia de la implementación y utilización de las directivas sobre el enfoque de género en el GR de Cajamarca, de la misma forma esta implementación crea un valor de legitimidad y confianza en la población sobre la nueva gestión pública que el estado de salvaguardar como ejes fundamentales en un estado de derecho creando las mismas oportunidades en todos los campos sociales. Por último, el criterio metodológico, en cuanto a esta justificación se utiliza una metodología

cualitativa, son la que se determinó los factores que determina la ejecución de la nueva gestión pública en el GR de Cajamarca de acuerdo a los lineamientos normativo bajo las necesidades y expectativas de la población, valoración y estudio del enfoque, liderazgo y responsabilidad en nueva gestión pública en el GR de Cajamarca creando una cultura de integración y no discriminación social.

Teniendo por objetivo general determinar de qué manera la implementación del enfoque de género incide en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. Teniendo como objetivos específicos analizar qué factores determinan la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. Determinar cómo influye la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. Determinar en qué medida existen las oportunidades con implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. Planteando como hipótesis que la implementación del enfoque de género incide significativamente en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. De la cual se derivan las hipótesis específicas, como primera hipótesis específica indicamos a los factores que determinan la implementación del enfoque de género inciden significativamente en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. Como segunda hipótesis específica mencionamos a la influencia de la implementación del enfoque de género incide significativamente en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024. por último, la tercera hipótesis específica indicamos a la existencia de oportunidades en la implementación del enfoque de género incide significativamente en la nueva gestión pública del gobierno regional de Cajamarca, 2024.

Se presenta los antecedentes nivel internacional, diversos estudios han abordado el enfoque de género en diferentes ámbitos. Pabón y Cáceres (2021) analizaron su aplicación en las ejecutorias sobre restitución de tierras en el país cafetero, encontrando que el 5 por ciento de los municipios prescinden de esta orientación, mientras que solo 34% lo integra en la toma de decisiones, por su parte, evaluaron el adelanto de esta

situación en 43 lugares, concluyendo que los desafíos principales es comprender los patrones socioculturales que limitan el acceso equitativo a oportunidades para hombres y mujeres, así mismo, se centraron en los mitos equidad y normatividad de tal estudio, evidenciando la permanencia de discrepancias en la formación y plantearon una agenda de labores para cambiar las normas que no cooperan con el avance en aspectos relevantes. Es así que, estas investigaciones resaltan la necesidad de fortalecer el trabajo del enfoque diversos contextos, incluyendo la justicia y la educación, para lograr un país que se anhela. La influencia de la representación de variedad en el ámbito cultural y político. La figura de género, como corriente ideológica de gran relevancia, ha ejercido una influencia significativa en las vivencias culturales en el ámbito político tanto de Europa como de Estados Unidos. Esta visión, que propugna la igualdad entre ambos sexos, ha trascendido fronteras y se encuentra en un proceso de penetración en América Latina, impulsada en gran medida por el apoyo de fundaciones estadounidenses.

Es así que, para Verdiales (2021) destaca la necesidad de incorporar esta perspectiva en políticas y planes nacionales, utilizando un método cualitativo que demuestra su impacto positivo. Un estudio en España sobre la formación docente confirma la validez de una herramienta para medir la incorporación del tema en análisis en la educación del profesorado. El texto describe una ideología política, similar al marxismo, comunismo o liberalismo, que busca el poder mediante la destrucción del concepto de naturaleza humana y la supresión del razonamiento científico y cultural. Niega la validez de otras concepciones antagónicas, persigue la hegemonía totalitaria a través de la represión legal, mediática y la censura. La perspectiva de género se ve empañada por una confusión generalizada en cuanto a su significado. Algunos la asumen erróneamente como sinónimo del sexo biológico, masculino o femenino, lo cual se refleja claramente en la visualización errónea de datos descriptivos. Un grupo más amplio la interpreta como la búsqueda del equilibrio entre, es decir, la igualdad de género, asociándola con el feminismo.

Tomando en consideración lo realizado por, Carlsen & Bruggemann (2021) analizan la discrepancia de género en la Unión Europea entre 2006 y 2017, ubicando a

Dinamarca en el primer término y a la República Checa en el último en cuanto a ejecución de la perspectiva de género, se comparan con Suecia, con ley equivalente en contexto de género, y Polonia, con roles tradicionales, concluyendo que la flexibilidad laboral puede ayudar a hombres y mujeres en su diversidad. Por lo tanto, estos estudios demuestran que la noción de género es indispensable para el proceso de las naciones, tanto en manejos públicos como en la formación del profesorado y la flexibilidad laboral. Su implementación puede ayudar a comprimir la diferencia de género y mejorar la eficacia en la vivencia social. La perspectiva de género, como corriente ideológica, ha adquirido un papel fundamental en la configuración y estructura política en Europa y Estados Unidos. Su influencia se extiende con fuerza a América Latina, impulsada en gran medida por el apoyo de fundaciones estadounidenses.

Así pues, Según Muñiz (2019) realizó una investigación en Argentina, para comprender las diferentes estrategias que utilizan ambos géneros para unificar la convivencia tanto en la familia como el trabajo. El estudio encontró que las mujeres asumen una mayor obligación en la protección familiar, lo que les dificulta su desarrollo profesional. Por otro lado, los hombres generalmente tienen más apoyo de sus parejas en las tareas domésticas, lo que les permite dedicar más tiempo al trabajo. En el caso señalan que el enfoque está dividido por valores humanos de gran importancia. Estos valores influyen el contexto de ambos géneros con su entorno social y laboral. La persistencia de estas desigualdades de género limita la intervención del género femenino en el trabajo y afecta negativamente su desarrollo profesional.

Por otra parte, en Cuba, un estudio en una provincia se enfocó en la elaboración de planes de implementación. Se seleccionó una muestra estratificada aleatoria de 39 auditores (11 hombres y 28 mujeres). Arribando a conclusión del estudio fue que para lograr lo que se ha propuesto institucionalmente determinado planes de acción y aplicar instrumentos adecuados, analizaron el impulso femenino y concluyeron que el enfoque de género debe ser un cambio progresivo y fundamental en la organización, con énfasis en la autonomía mercantil de las mujeres en sus dimensiones fisiológicas, monetaria e idiosincrasia. En el ámbito de la perspectiva de género, la distinción entre igualdad y equidad cobra especial relevancia en el ámbito político. La igualdad, en su

definición conceptual, se refiere a la conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma, calidad o cantidad, o bien a la equivalencia entre dos cantidades. En el contexto de la igualdad social, se interpreta como el trato idéntico que debe darse a todas las personas, independientemente de su raza, sexo, clase social u otras características diferenciadoras.

En este sentido, para Biernat y Wortman (2019) confirmaron la existencia de roles tradicionales de género en cargos de jefatura ocupados por mujeres, quienes experimentan dificultades para conciliar los quehaceres del hogar, manutención de los hijos y el desempeño laboral. En tal sentido, analizaron la eficacia de las estrategias de presupuesto con enfoque de género en Europa, concluyendo que existe una baja participación de las organizaciones en la implementación de estas medidas. Las entrevistas realizadas en este estudio en análisis no se encuentran integrado en los manejos internos ni en los procesos decisorios de las empresas. En este sentido, estos estudios evidencian la persistencia de roles de género tradicionales que afectan el desarrollo profesional de las mujeres y la falta de compromiso de las formaciones con la ejecución de capacidades de paridad de género.

Con el propósito de comprender mejor la situación, se consideraron los siguientes antecedentes nacionales. En un estudio realizado por Magallanes (2021) sobre la situación laboral de las personas durante el estado de emergencia, se empleó un enfoque cualitativo para examinar cómo los diversos roles asumidos por las mujeres en este contexto han implicado un mayor esfuerzo en comparación con los hombres. Este estudio señala que, como consecuencia de esta problemática, las disparidades de género han aumentado, particularmente debido a los estereotipos de género que perpetúan las únicas responsables del cuidado doméstico, lo que limita sus oportunidades de progreso profesional. Además, se destaca que las políticas determinadas en el ámbito público en materia de género no han sido beneficiosas para las mujeres, ya que durante la pandemia se ven obligadas a realizar tareas fuera del horario laboral y experimentan discriminación.

Así pues, para, Oré (2019) investigó respecto a este tema en la una provincia

municipal de Ayacucho. Quería saber si el objeto en análisis realmente funciona. Encontró que sí hay normas para la igualdad de género en la municipalidad, pero no se cumplen. ¿Por qué? Porque los funcionarios no tienen voluntad política para aplicarlas, y el personal no las conoce bien. Además, no hay presupuesto para implementarlas ni hay responsables de promover la paridad de oportunidades entre géneros. En resumen, las normas que deberían representar una buena gobernabilidad en esencia no funcionan en esta municipalidad porque no hay voluntad política ni recursos para implementarlas. La equivalencia de género se erige como el pilar fundamental sobre el que se asienta la teoría de género. Esta define la equivalencia de género como la clarividencia personal que cada individuo posee sobre sí mismo, reconociéndose como hombre, mujer o perteneciente a cualquiera de los diversos géneros no binarios. En este sentido, la identidad de género debe ser reconocida como una identidad política que ostenta derechos específicos. Estos derechos conllevan obligaciones del gobierno central para garantizar su protección y ejercicio.

Además, para Guerra (2019) se preguntó si el Estado peruano tiene políticas que buscan la igualdad de género. Para responder a esto, revisó las leyes y normas que existen sobre el tema. Concluyó que, si bien hay avances en la creación de estas políticas, todavía falta mucho para que se cumplan a cabalidad. Para que la paridad de género se lleve a cabo en el Perú, es necesario que las el aparente sexo débil como lo tacha la sociedad debe tener mayor participación en todos los ámbitos sociales. Esto significa que deben tener las mismas oportunidades que los hombres para estudiar, trabajar, tomar decisiones y ser escuchadas. Solo así se podrá lograr un cambio sostenido y obtener resultados a favor de la igualdad. entonces, el estudio de Guerra nos dice que el Estado peruano tiene que hacer más para garantizar la igualdad de género. Esto implica crear políticas que realmente se cumplan y que brinden el mismo trato igualitario que a los varones. En tal sentido, respecto al objeto de estudio, se destaca la ausencia de reglas que precisen a las instituciones a mejorar la gestión del personal mediante preparaciones con enfoque de género. La investigación también encontró una un desinterés por parte del ente institucional para la creación y un óptimo desarrollo de género. Este trabajo realizando en una municipalidad nacional, es relevante para la

presente investigación, ya que analiza en profundidad el enfoque de género y sus desafíos en el ámbito municipal.

Así pues, para Nolzco (2023) en su investigación sobre el enfoque de género en los gobiernos regionales arriba a la conclusión La investigación realizada revela que, si bien el enfoque de género se presenta como una herramienta útil, aún no ha sido plenamente asimilado por los gobiernos regionales. Esta deficiencia se atribuye a diversos factores, entre los que destacan la falta de prioridad otorgada por los funcionarios a la temática de género y la escasez de normas en este ámbito, las cuales, además, no se ajustan a las necesidades reales de la población. Asimismo, la implementación del enfoque de género en la gestión organizacional de los gobiernos regionales presenta desafíos considerables. Se requiere un mayor impulso a nivel gerencial, voluntad política firme, un compromiso más activo por parte de los funcionarios y la superación de limitaciones en materia de políticas, instrumentos y capital humano. Estas limitaciones obstaculizan significativamente la creación del enfoque.

En otro aspecto, a decir de Fernández (2016) a nivel local reveló que la percepción del género juega un rol sumamente importante con la participación de la mujer. Esta concepción de género está influenciada por estereotipos, actitudes, atributos, cualidades y valoraciones sociales diferenciadas para cada género, lo que contribuye a la desigualdad entre hombres y mujeres, limitando así la colaboración de estas últimas en espacios de adquisición de decisiones y en procesos organizativos comunitarios. Esto conlleva a que las mujeres sean mayormente relegadas al ámbito doméstico y a actividades poco reconocidas o valoradas socialmente. Además, Fernández señala que estas circunstancias también obstaculizan la cooperación política de las mujeres, quienes, a pesar de estar subrepresentadas en este ámbito, enfrentan discriminación en comparación con los hombres, quienes tienen más acceso a oportunidades de participación en la comunidad. El autor también destaca que los componentes de intervención para las mujeres en las distribuciones regionales de Cajamarca son limitados, ya que su presencia en asambleas está condicionada a circunstancias específicas, y durante estas reuniones, carecen de voz y voto. Persiste la representación

social predominante del varón como la máxima autoridad, lo que evidencia la persistencia de la desigualdad social y de género en la localidad. La participación de las mujeres se ve afectada por diversos factores socioculturales, como los roles de género asignados, el nivel educativo y el machismo. Estos elementos limitan su participación activa y generan una percepción de que su intervención no tiene un impacto significativo ni contribuye al desarrollo personal o comunitario.

Además, en la investigación de Valdivia (2019) encuentra una fuerte relación entre la colaboración de las mujeres en programas sociales y su participación en la región de Cajamarca. Esta correlación se evidencia en un coeficiente de Pearson de 0.76, con mayor impacto en las extensiones de independencia, control de la vida y dominio de decisión en riqueza, salud y formación. Se destaca que las mujeres participantes son agentes eficaces, liadas y dispuestas a participar fuera del hogar, lo que contribuye a su bienestar y desarrollo personal. El estudio revela un alto nivel de empoderamiento femenino (76.16%), con mayor presencia en las áreas de formación (80.94%), salud (79.15%) y riqueza (75.30%). Sin embargo, las formas de autonomía (participación en círculos colectivos y deberes directivos) y vigilancia de la vida (planes para el futuro y violencia de pareja) presentan un menor empoderamiento, debido a la persistencia del machismo. En cuanto los programas proporcionados por el estado, se observa un impacto limitado en el resguardo de las fortalezas de las beneficiarias.

Así pues, en su estudio, León (2020) destaca que, si bien las mujeres arpilleras reciben ingresos a la labor artesanal, la comercialización de estos recursos se realiza a nivel familiar o de pareja, destinándose principalmente a la enseñanza de los menores, progresos del hogar y manutención. No obstante, la autora señala que estas mujeres no han logrado alcanzar la autonomía económica plena, ya que dicho objetivo implica superar barreras estructurales, culturales y mentales profundamente arraigadas en la sociedad, lo que representa un proceso de largo plazo. En el caso de, Mulder (2017) respecto a las relaciones humanas, la cual describe que, a partir de experimentos realizados en una empresa estadounidense, se centra en las interacciones entre grupos o individuos a través de sus labores y cualidades. De este modo el trabajo de investigación se relaciona debido a que desarrolla el enfoque respecto a las relaciones humanas y a la perspectiva de género. Esta teoría fue posteriormente incorporada desde

la óptica del autor en su investigación sobre el tema en discusión, estableciendo la importancia de garantizar un trato igualitario pese a su condición que acarean.

En este sentido, en la Teoría de Género planteada por Beauvoir Flores (2022) la cual plantea que la diferenciación entre sexos se origina en construcciones sociales y no en diferencias biológicas innatas. En esta perspectiva, lo femenino se asocia con la debilidad. Desde la óptica de la autora, resulta fundamental estudiar las instituciones que han contribuido a la subordinación del orden entre los géneros, en los diferentes ámbitos sociales. Precisamente, con el objetivo de erradicar estas concepciones culturales arraigadas, se toma como referencia para el presente trabajo la necesidad de concienciar el concepto de género y la calidad de su implementación en los instrumentos de gestión de los Gobiernos Regionales (GORES), como paso fundamental en este proceso. En el centro de esta dinámica se encuentra la primacía del deseo y su justificación como base del presente planteamiento. De este modo, las políticas de género se configuran en gran medida como políticas del deseo, elevando la pulsión sexual a la categoría de elemento político relevante. Cabe destacar que este mismo deseo es el que, paradójicamente, se rechaza como determinante biológico, psíquico y cognitivo.

Además, la teoría de la gestión pública se fundamenta bajo el Decreto N° 0004-2013-PCM donde marcó un hito en la administración pública peruana al establecer las políticas nacionales. Esta política, de carácter obligatorio para todas las entidades estatales, se enfoca en la consecución de resultados concretos, tal como se evidencia en la orientación a la finalidad pública en los TDR para la contratación de servicios. La Nueva Gestión Pública surge como un paradigma innovador para la gestión pública subvencionadas por el gobierno, buscando optimizar su funcionamiento y orientar su accionar hacia el ciudadano. Esta nueva visión se caracteriza por la rendición de cuentas, el uso intensivo de la tecnología, la implementación de un planeamiento estratégico, la adopción de contratos como herramienta de gestión y la descentralización como principio fundamental, de este modo se visualiza un panorama de descentralización donde no se concentra la toma de decisiones en una sola área sino de manera coordinada y en conjunto.

Así pues, según Fernández (2008) en el discurso sobre la Nueva Gestión Pública (NGP) y la Modernización del Estado en el Perú se remonta al año 2002, cuando se inició un proceso de transformación con el objetivo de convertir al Estado en una entidad más ágil, eficiente y eficaz, priorizando las necesidades de los ciudadanos y emulando los estándares de calidad del sector privado. Este impulso reformista se vio motivado, en parte, por la necesidad de combatir la corrupción que aquejaba a la administración pública en desde la época de 1970 en toda América latina. En este contexto, se promulgaron diversas leyes y se adoptaron medidas administrativas orientadas a modernizar el Estado. Los puntos más importantes resaltan. En definitiva, la NGP y la Modernización del Estado en el Perú han constituido un proceso de transformación profundo, orientado a fortalecer la institucionalidad pública, incentivar la calidad de todos los servicios del estado y fomentar una gestión pública más eficiente, eficaz y transparente.

En cuanto a enfoques conceptuales, que sustentan esta investigación, se retoma la definición del enfoque de género propuesta por el PNUD (2004). Esta definición conceptualiza el enfoque de género como una herramienta de análisis que se basa en las variables de género y sexo para examinar las distintas acciones que desempeñan ambos sexos en una sociedad determinada. La definición compleja del cuerpo abarca el entramado simbólico que configura las valoraciones y significados que se le atribuyen. Esta perspectiva reconoce que el género se articula con otros ejes de desigualdad, como la raza, la clase social y la orientación sexual. En este sentido, cuando se analizan las relaciones de poder, el género juega un papel fundamental, pero solo puede comprenderse en relación con otras características interseccionales.

Así mismo, Balbuena (2021) propone la interseccionalidad para diferenciar entre las relaciones de poder entre géneros e intergénero. Esta distinción es crucial, ya que permite reconocer que las asimetrías de poder no solo se dan entre géneros distintos, sino también entre individuos del mismo grupo. En esencia, la definición compleja del cuerpo y el género invita a una mirada holística que considera las múltiples dimensiones que configuran las experiencias individuales y las relaciones sociales. Tomadas las

circunstancias de manera eficiente con buena gestión de políticas institucionales se podrá satisfacer las necesidades sociales e implementar políticas responsables.

En este sentido para, Rubio (2017) la perspectiva de género, brinda un enfoque alternativo a la hora de formular políticas públicas o implementarlas a nivel interno en los gobiernos regionales. Esta perspectiva abre nuevas oportunidades para garantizar el acceso a la justicia, la salud, la educación y el trabajo, y, en particular, para reducir las brechas de género persistentes en diversos ámbitos de la sociedad. Estas brechas se sustentan en roles y comportamientos preestablecidos basados únicamente en la diferencia biológica. Adicionalmente, los autores proponen dos enfoques principales uno basado en un cambio estructural que integre todas las instituciones involucradas, denominado "creación de agendas". La lucha por la igualdad de derechos no debe centrarse únicamente en aspectos privados como la preferencia sexual, sino en los derechos humanos universales, con especial énfasis en sus dimensiones sociales y económicas. Al enmarcar la reivindicación de la diversidad sexual dentro de un contexto más amplio de derechos humanos, se eleva su categoría y se reconoce su importancia esencial para la cimentación de una sociedad justa y equitativa para todas las personas.

Además, para Gonzales (1997) La gestión pública se configura como un conjunto de acciones estratégicas y sistemáticas, llevadas a cabo por las entidades gubernamentales, con el objetivo de alcanzar sus fines, objetivos y metas. Estas acciones se encuentran enmarcadas dentro del órgano de gobierno competente, las cuales sirven como directrices para el accionar del Estado. En este sentido, la gestión pública se materializa a través de espacios institucionales y procesos específicos. Estos espacios, conformados por las distintas entidades del sector público, constituyen la estructura organizacional que permite al Estado diseñar e implementar las políticas de gobierno, suministrar los servicios que ofrece el estado a la ciudadanía y aplicar regulaciones para el cumplimiento de sus funciones. Al igual que otros aspectos de la vida humana, la gestión del aparato estatal ha sufrido constantemente cambio desde su origen hasta la actualidad. Este ensayo tiene como objetivo analizar las características principales de los diferentes modelos de gestión pública que han existido, evaluar su impacto y, finalmente, proponer el modelo más adecuado para los tiempos actuales. El

objetivo es encontrar un modelo que se adapte a las necesidades de nuestra época, promoviendo la participación ciudadana eficaz, la transparencia y la innovación.

Así pues, para Fernández Santos (2008) El paradigma emerge como una disyuntiva a los modelos convencionales de gestión pública, proponiendo un enfoque basado en promover de discernimiento a partir de la práctica. Este nuevo paradigma da origen al concepto de Nueva Gestión Pública (NGP), la cual simboliza una modificación demostrativa en la imagen en que se piensa y desarrolla la administración estatal. La NGP busca responder a las necesidades de los ciudadanos de manera óptima, priorizando la calidad de los bienes y servicios estatales. Para ello, se hace hincapié en el progreso de métodos de control que promuevan la nitidez en la adquisición de decisiones, el sometimiento de cuentas y la colaboración ciudadana. En este sentido, la NGP se convierte en un marco conceptual que engloba los diversos procesos de transformación que experimentan las administraciones públicas en la actualidad, enfocándose en la modernización y optimización de la gestión estatal para el bienestar de la ciudadanía.

II.- METODOLOGÍA

Como tipo y diseño de investigación, se realizará una investigación de tipo aplicada debido a que busca la creación de discernimiento con aplicación directa a las dificultades de la sociedad o el sector lucrativo con un enfoque cualitativo ya que Propone una forma más profunda e intersubjetiva para la construcción de realidades objeto de estudio se explora la implementación del enfoque basado en la gestión moderna en campo de análisis del GR de Cajamarca en el periodo 2024 (Concytec, 2018). Se adopta un nivel descriptivo puesto que se caracteriza por ser un método sistemático que se empleara para recopilar, analizar y presentar información sobre fenómenos de la realidad, con el objetivo de describirlos en su contexto natural, asimismo, será Exploratorio ya que se basa en un conocimiento profundo y especializado del tema en cuestión, lo que permite formular un aporte único e innovador al campo de estudio con análisis documental cuyo objetivo primordial es la recopilación y selección de información relevante a partir de la lectura y análisis de diversos documentos puesto que esta metodología permitirá en la investigación adentrarse en temáticas de interés de la revisión de fuentes fidedignas que contribuyan con la investigación (Flick, 2015), analizando las experiencias diarias de los grupos involucrados a través de tradiciones, líneas o interacciones documentales. El diseño metodológico incluye estudio documenta, entrevistas y observación de colaboradores, y los datos se analizan e interpretan desde una perspectiva fenomenológica. (Martínez, 2011).

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Tabla 1. Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Enfoque de Genero	Situación de Equidad
	Participación Política y Ciudadana
	Interés Estratégico del Genero
Gestión Publica	Gestión Organizacional
	Gestión de Recursos Humanos
	Planificación y Presupuesto

Fuente: Elaboración Propia.

En cuanto al escenario de estudio el trabajo de investigación se llevará a cabo en el ámbito del GR de Cajamarca, donde la implementación del enfoque de género en la nueva gestión pública presenta mayores desafíos. Esta problemática se ve reflejada en las amplias brechas de género existentes en estas regiones, las cuales restringen el acceso a procedencias en igualdad de condiciones entre ambos géneros (Muñoz & Rojas, 2020). Esta situación de desigualdad se ve agravada por las circunstancias vividas del COVID-19, lo que hace prever un posible aumento de las brechas existentes (ONU Mujeres, 2021).

Como Participantes se presenta en concordancia con Hernández y Mendoza (2018), los participantes de este estudio, considerados como unidades de análisis, serán cinco especialistas entrevistados. Estos se dividen en dos grupos: dos colaboradores del GR que desempeñan sus actividades bajo la modalidad de trabajo mixto y presencial, y tres especialistas que promueven el objeto en análisis en el gobierno regional de Cajamarca. Los profesionales del gobierno regional fueron seleccionados por su ocupación significativa y directa con el tema a tratar y su incidencia dentro de la institución, gracias a sus deberes como especialistas en las diferentes gerencias.

Como técnicas e instrumentos de recolección de datos se presenta, en palabras de Arias (2012) sostiene que la técnica de la entrevista permite una exploración más profunda de la información, abordando los temas con mayor detalle. En concordancia con ello, en la presente investigación se optará por emplear la entrevista como herramienta para comprender la realidad de la problemática planteada en torno a la implementación de género. Adicionalmente, se realizará un análisis documental para obtener información registrada sobre la temática. Se tiene la observación, esta técnica permitió registrar de manera directa los hechos y fenómenos relevantes durante el trabajo de campo. Se utilizó como instrumento la ficha o guía de observación, la cual se aplicó para examinar los documentos de gestión y las áreas de trabajo de las mujeres. La encuesta, esta técnica se utilizó para identificar tendencias en el objeto de estudio. Se diseñó un cuestionario que fue aplicado a una muestra representativa de trabajadores

y funcionarios del GR de Cajamarca, con el objetivo de conocer sus opiniones y experiencias en relación a la temática investigada. La entrevista, Esta técnica se utilizó para profundizar en las experiencias y opiniones de los funcionarios del GR Cajamarca. Se aplicó una guía de entrevista diseñada para obtener información detallada sobre las percepciones y prácticas relacionadas con la temática de estudio.

Se tiene como rigor científico, en concordancia con Lincoln y Guba (1985), quienes establecen los criterios de credibilidad, transferibilidad, confiabilidad y confirmación como pilares del rigor científico, la presente investigación se fundamentará en la recolección de datos a través de entrevistas sobre el enfoque de género en la nueva gestión pública aplicada en el GR Cajamarca. Esta metodología, aplicada previamente en otros contextos y adaptada a las características del problema en estudio, permite obtener información válida y confiable, minimizando la posibilidad de sesgos en los resultados.

Como Procedimientos la investigación comenzó con la planificación del proyecto, seleccionando como tema de análisis la implementación del enfoque de género en los GR Cajamarca durante el periodo 2024. Previo a la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de los funcionarios seleccionados de la entidad participantes. Posteriormente, se diseñó un instrumento de entrevista para ser aplicado a funcionarios del GR de Cajamarca, enfocándose en aquellos pertenecientes a las gerencias relacionadas con la temática de género en la nueva gestión pública (Sánchez, 2024).

Siguiendo las pautas de la guía de entrevista diseñada, se realiza entrevistas individuales virtuales, a través de los diferentes medios comunicativos. La duración estimada de cada entrevista será de 30 minutos aproximadamente, con la opción de realizar repreguntas para profundizar en los temas tratados. Posteriormente, las respuestas de los entrevistados serán transcritas y analizadas, siguiendo un proceso de categorización y subcategorización que permitirá identificar categorías emergentes.

Como método de análisis de datos que se utilizara métodos de suma importancia la cual se define como una disciplina científica que se centra en el examen sistemático

de un conjunto de datos con el objetivo de extraer conclusiones relevantes y ampliar el conocimiento sobre diversos temas (Heymann & Lakhani, 2010). Esta disciplina abarca una amplia gama de técnicas y metodologías que permiten transformar datos brutos en información útil y significativa, la cual a su vez puede ser empleada para la toma de decisiones informadas o para la generación de nuevos conocimientos en diversos campos del saber. Método empírico, Este método permitirá el diagnóstico y posterior procesamiento de la información recopilada. Método descriptivo-explicativo, Se utilizará este método para analizar y explicar la incidencia del enfoque de género en la nueva gestión pública del GR Cajamarca. Método Hipotético-deductivo, Este método facilitará la deducción de la incidencia del enfoque de género en la nueva gestión pública del GR de Cajamarca. Método hipotético-deductivo, implica la observación del fenómeno en estudio, la formulación de una hipótesis para explicarlo, la deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la hipótesis misma, y la verificación o comprobación de la veracidad de los enunciados deducidos mediante su comparación con los datos obtenidos. (Andia, 2017).

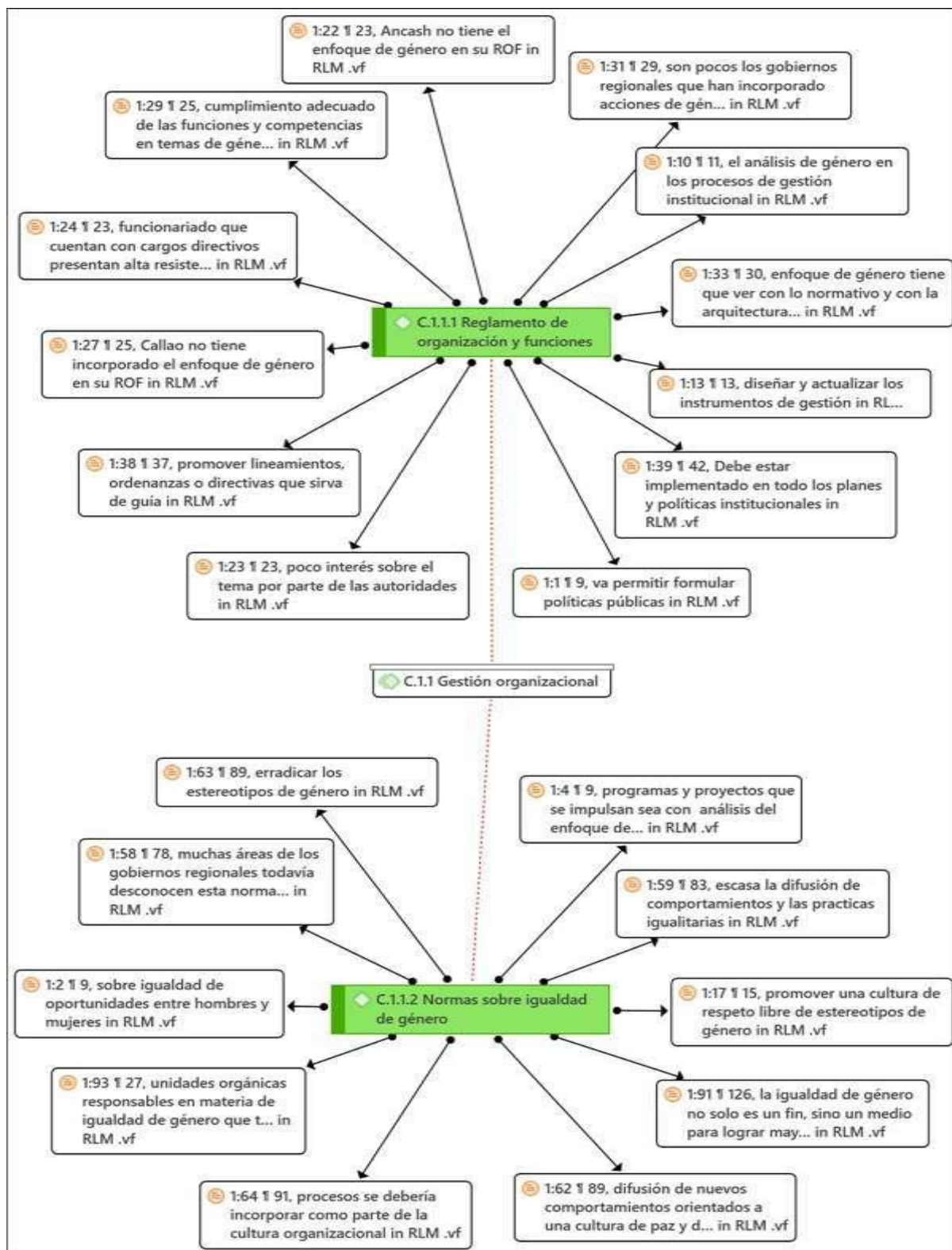
Se tiene como aspectos éticos, se ha priorizado la veracidad de la información recabada, apegándose estrictamente a los principios éticos de la investigación científica. En este sentido, se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, garantizando su conocimiento previo sobre los objetivos y alcances del estudio. En cuanto a la originalidad del trabajo, se asegurará que no existe plagio y que se han seguido rigurosamente las normas APA en su séptima edición para el correcto manejo de las fuentes bibliográficas. De igual manera, se mantendrá la fidelidad a las respuestas proporcionadas por los entrevistados en relación con el objetivo de la investigación, lo que garantizará la no alteración de los resultados y evita sesgos en la información.

Al analizar la el flujo organizacional actual del GRC no cuenta con un área específica dedicada al equilibrio de género, ni a nivel de gerencia, subgerencia ni dirección. Si bien la oficina de desarrollo social, y en particular la Subgerencia de en específico sobre género y equidad de oportunidades, correspondería arrogarse este rol, es evidente la falta de una unidad especializada en esta materia por ende la creación de una unidad de equilibrio de género es primordial para promover la igualdad de procedencias entrehombres, mujeres y personas con diversa forma sexual. Esta unidad debería encargarse de Diseñar e implementar políticas públicas con enfoque degénero, Monitorear y evaluar la situación de la equidad de género en la región para brindar preparación y sensibilización en temas de género a funcionarios y servidores públicos además promover la participación de las mujeres en la tomade decisiones, atender y canalizar denuncias por discriminación de género. Adicionalmente, se hace necesario implementar medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las madres trabajadoras en el GRC. Esto podría incluir la creación de una sala delactancia materna en la sede central y la implementación de políticas de flexibilidad horaria para las madres con hijos pequeños; de este modo al implementar estas medidas contribuirá a crear un ambiente laboral más justo e inclusivo para todos los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, y a promover una sociedad más equitativa en la región.

Resultados Inferenciales

En base a la información recopilada se da respuesta a nuestro objetivo específico respecto a los factores que determinan el análisis de nuestro estudio.

Figura 3. Gestión organizacional



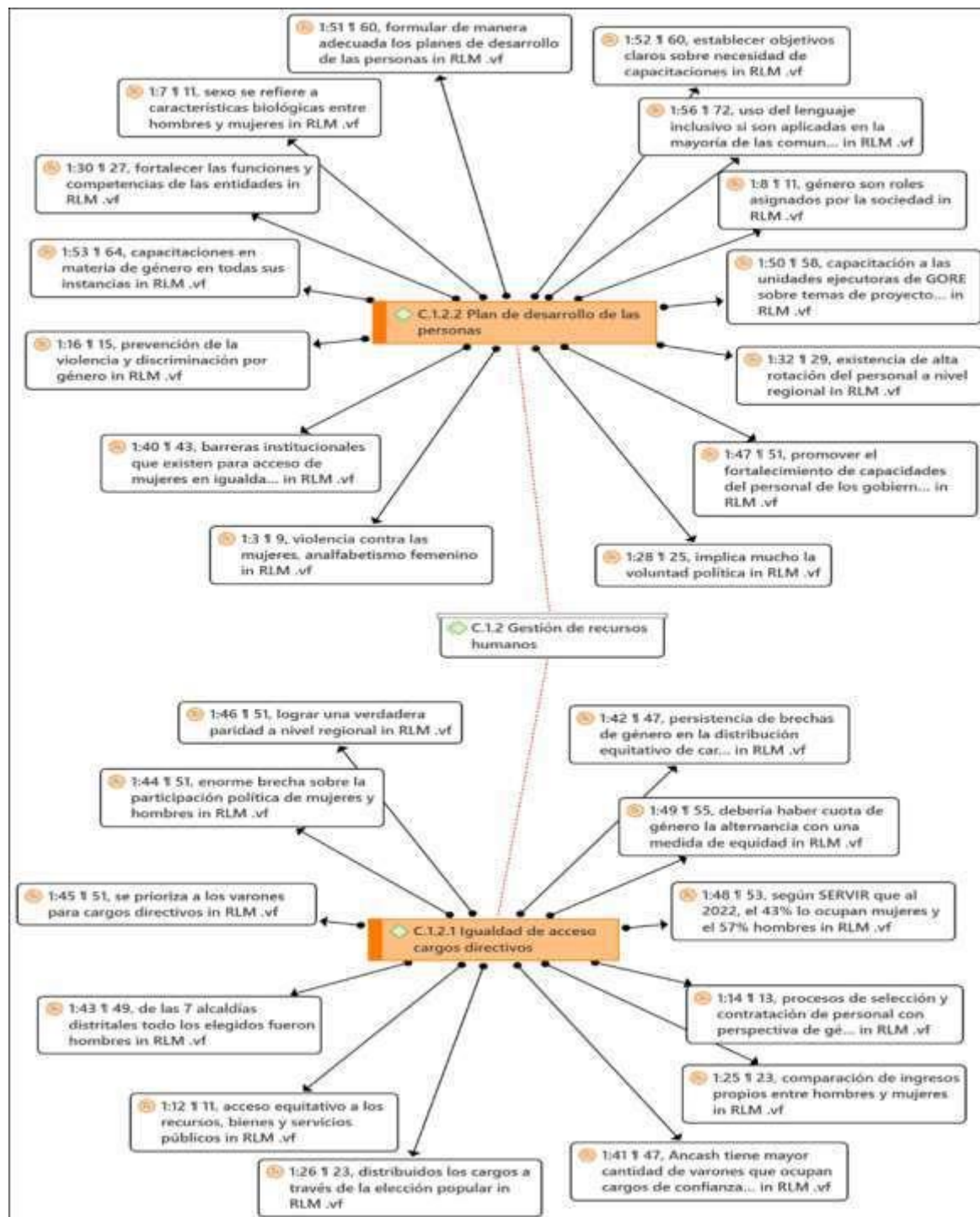
Fuente: Atlas.ti

La subcategoría gestión organizacional de los gobiernos regionales presenta dos indicadores clave. El primero, referente al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), revela no se ha implementado en sus políticas normativas dicho tratamiento. Esta situación se atribuye a dos factores principales; la alta firmeza de las autoridades ante la materia de género y el poco interés en priorizarla en las iniciativas normativas. Arredondo (2017) corrobora este panorama al señalar la alta desidia de las autoridades competentes en el tratamiento de este tema en su estructura organizacional, sumado a la escasez de normativa de obligatorio cumplimiento. Por otro lado, los entrevistados enfatiza la gran importancia del tratamiento de esta temática en el gobierno local tanto en funciones como en competencias para maximizar el trabajo y la producción institucional. No obstante, reconocen que esta tarea es compleja, ya que exige un alto grado de por parte de los funcionarios para diseñar y modificar las normas institucionales para su aplicación. En definitiva, fortificar la gestión institucional del GRC requiere de la promoción de lineamientos, ordenanzas o directivas que incorporen el enfoque de género en las diferentes etapas.

En contraste, el segundo indicador, relacionado con las normas sobre igualdad de género, reveló que, si bien la mayoría de los entrevistados coincidieron en la existencia de normativas regionales al respecto, estas no se implementan adecuadamente en la gestión interna. Las razones esgrimidas abarcaron desde el desconocimiento de la temática hasta la falta de interés, lo que se traduce en una escasa participación de las autoridades en la promoción de programas y proyectos que aborden la temática de género. Además, se enfatizó en la insuficiencia de apoyo presupuestal por parte de los aparatos orgánicas responsables de causar la igualdad de género, las experiencias igualitarias y una cultura de respeto libre de estereotipos de género, lo que dificulta el logro de los objetivos. En lugar de erigirse como un fin en sí mismas, las normativas sobre género en el sector público deben concebirse como herramientas para alcanzar la igualdad sin menoscabar los derechos de las mujeres. Además, se indica señala que dichas normativas no han logrado una huella positiva en la situación de las mujeres, especialmente en el contexto de la pandemia. De hecho, la pandemia exacerbó la

discriminación laboral hacia las mujeres, particularmente en aquellas que se vieron obligadas a trabajar fuera de sus horarios habituales.

Figura 4. Gestión de recursos humanos



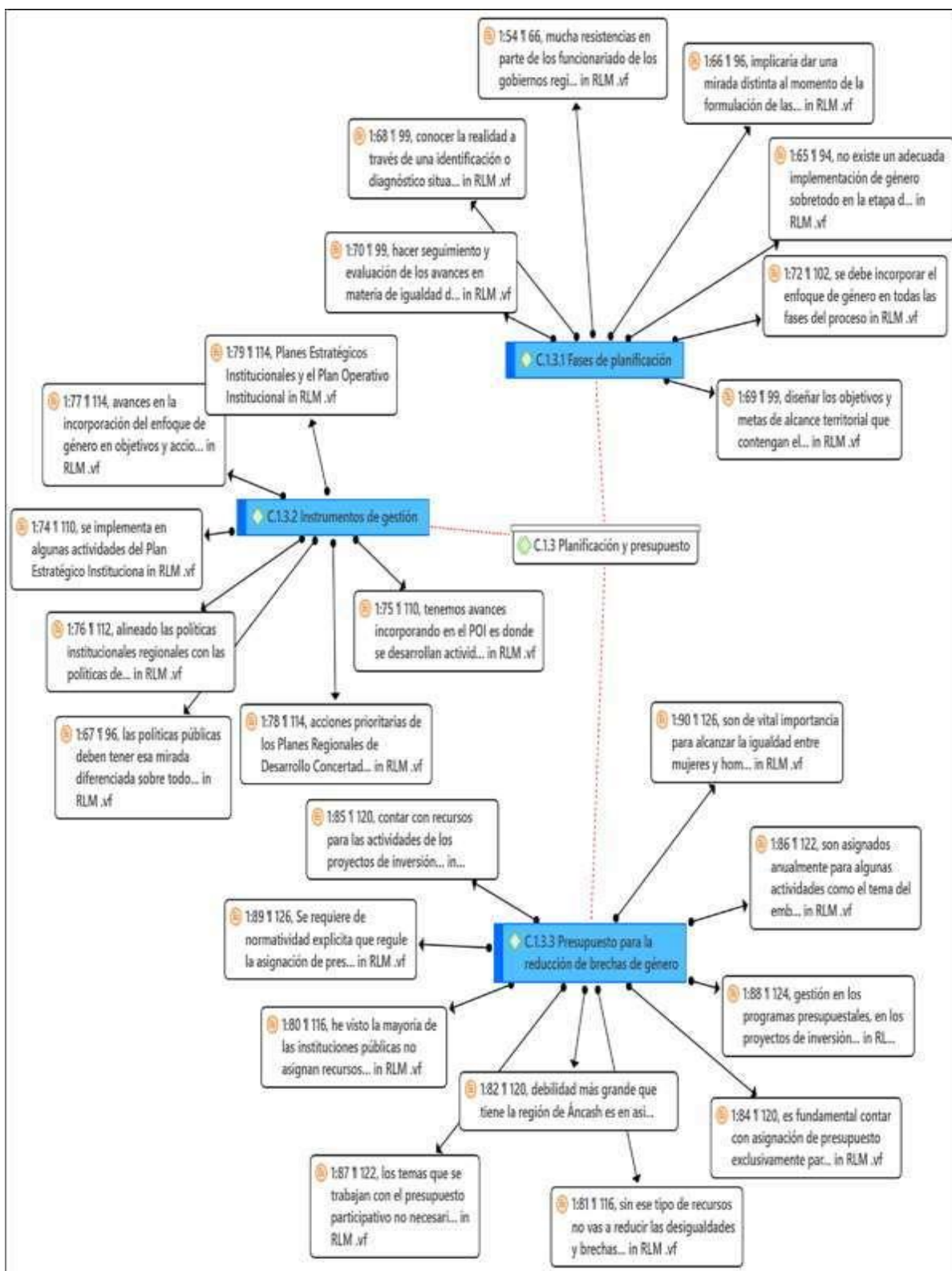
Fuente: Atlas.ti

Del análisis de en la gestión de recursos humanos se centra en dos indicadores clave; la igualdad de acceso a cargos directivos y el plan de desarrollo de las personas. En cuanto al primer indicador, los entrevistados revelaron la persistencia de una brecha significativa en la participación de las mujeres en puestos de liderazgo dentro del sector público. A pesar de algunas mejoras leves en algunas entidades públicas a lo largo de los años, la designación de mujeres en cargos directivos sigue siendo desigual y prioriza a los varones. Esta distribución desigual se ha normalizado en detrimento de las mujeres, quienes a menudo solo se incluyen en listas por cumplimiento de cuotas, sin un verdadero compromiso con su desarrollo profesional. Esta situación ha sido corroborada por diversos estudios, como el de Guerra (2018), que destaca la importancia de la no discriminación en diferentes espacios. Por otro lado, SERVIR (2022) indica un ligero aumento en la uniformidad a nivel departamental en el año 2020. Sin embargo, en la contextualización sanitaria afrontada en los últimos años, se hace hincapié en la necesidad de manifestar e inmiscuirse a las mujeres a nivel institucional en la toma de decisiones, logrando así una verdadera paridad a nivel regional. Para ello, se requiere fortalecer las capacidades del funcionariado en su conjunto y brindarles alternativas para la contratación de personal que se encuentren capacitadas de acuerdo al perfil profesional para equiparar las necesidades pese a las condiciones de género, incluyendo el análisis de género en los perfiles de los puestos. En definitiva, el análisis de la igualdad de acceso a cargos directivos en la gestión de recursos humanos revela la necesidad de implementar acciones concretas para eliminar la diferencia y promover la colaboración equitativa de las mujeres en puestos de liderazgo dentro del sector público.

En relación con el indicador del Plan de Desarrollo de las Personas, los entrevistados destacaron que la preparación constante es esencial para profundizar en la temática de género, señalando que el ente administrativo de la entidad debe distar entre el concepto de sexo, relacionado con características biológicas, y el de género, que se refiere a cualidades adquiridas socialmente a través de estereotipos. Además, subrayaron que comprender estos conceptos permite a los responsables de formular políticas establecer objetivos claros en los planes de desarrollo personal y en las capacitaciones promovidas por la entidad. Este punto fue respaldado por autores como

Arias et al. (2019), quienes enfatizaron la importancia de definir planes de trabajo a favor de las mujeres para alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, los entrevistados resaltaron la relevancia del uso de lenguaje inclusivo, aunque observaron que su implementación es limitada en muchos gobiernos regionales a pesar de la normativa que obliga a todas las entidades públicas a cumplirlo. Señalaron que la voluntad política es crucial para abordar temas de suma importancia como la violencia y analfabetismo dentro de los grupos sociales, además indicaron que al rotar el personal dificulta y obstaculiza el correcto desarrollo de actividades en la entidad.

Figura 5. Planeamiento y presupuesto



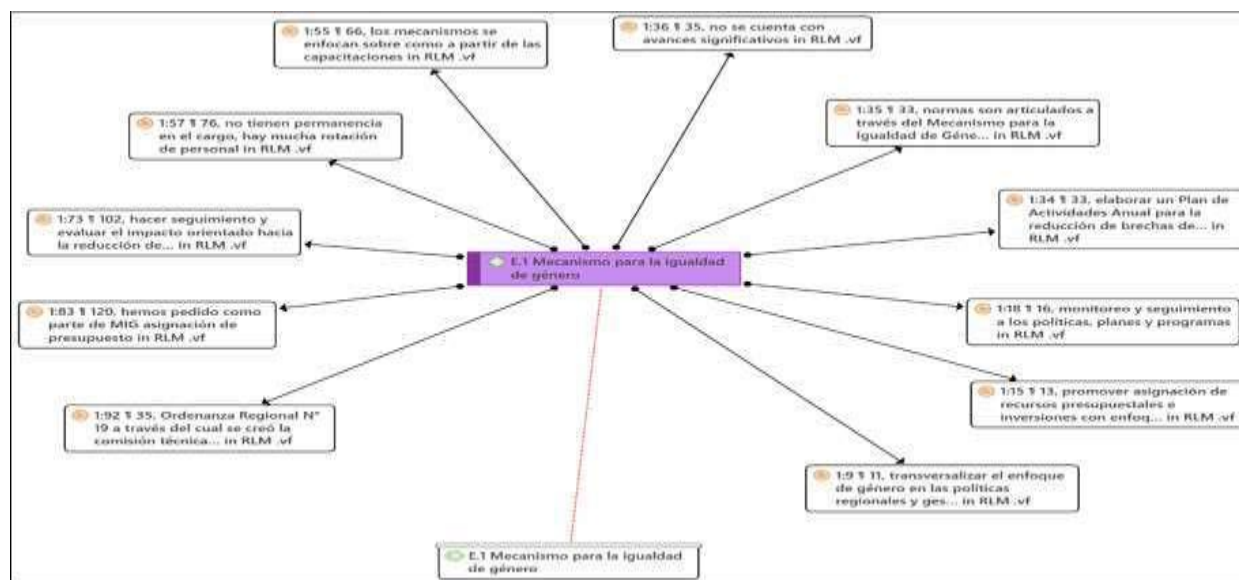
Fuente: Atlas.ti

En cuanto a la planificación y presupuesto del documento en análisis, evaluada mediante tres indicadores; fases de planificación, instrumentos de gestión y presupuesto para la reducción de brechas de género, evidenció deficiencias en la integración del enfoque en la formulación de políticas públicas. Los participantes enfatizaron que el análisis de género suele relegarse a la etapa de ejecución, omitiendo su crucial importancia en el diagnóstico situacional y las fases tempranas de diseño. En consecuencia, se recomienda implementar el enfoque de género de manera transversal en todas las etapas de la organización, desde el diagnóstico hasta el seguimiento y evaluación. Adicionalmente, se resalta la necesidad de establecer objetivos, metas e indicadores claros y específicos para el análisis de género en cada etapa, con un alcance territorial que abarque a todos los gobiernos regionales. La asignación de presupuesto para este fin debe estar respaldada por normas y lineamientos claros. Este planteamiento se alinea con lo propuesto por el MIMP (2012), donde se destaca que la planificación estratégica, al plantear objetivos precisos y priorizar trabajos a mediano y largo plazo, permite identificar metas, indicadores y evaluar posteriormente los resultados. En este sentido, la planificación con enfoque de género debe ser integral, abarcando desde el diagnóstico hasta culminar el proceso.

En el ámbito de los instrumentos de gestión, se enfatizó la relevancia de incorporar el tema en los diferentes instrumentos utilizados en el gobierno local con la finalidad de analizar la problemática suscitada, como los Planes de Desarrollo Regional Concertado (PDRC), que orientan el desarrollo territorial bajo la gestión regional. En este sentido, resulta crucial establecer actividades sociopolíticas y económicas que promuevan la igualdad entre ambos géneros. Si bien algunos gobiernos regionales incluyen acciones relacionadas con el género en sus Planes Estratégicos Institucionales, se resalta la importancia de establecer objetivos específicos para su ejecución a corto y mediano plazo. Cabe destacar que, con el soporte del (MIMP), algunos gobiernos regionales han implementado acciones en sus planes operativos institucionales. Sin embargo, lo que dificulta en primera línea es la falta de recursos presupuestales para incorporar el enfoque de manera transversal en sus tareas.

La ausencia de asignación presupuestal específica para el desarrollo de la igualdad de género en la mayoría de los gobiernos regionales obstaculiza el avance en esta materia. Esta deficiencia, según los entrevistados, se debe a una inadecuada programación de gastos, falta de priorización y la ausencia de normativas que amparen la labor de los funcionarios encargados de la asignación de recursos. La Defensoría del Pueblo (2012) coincide al señalar que la designación de presupuesto es crucial para hacer lucha frente a la discriminación por género. A pesar de la presentación de propuestas de proyectos sociales con presupuesto exclusivo para la igualdad de género en algunos gobiernos regionales, estas iniciativas no son aprobadas por las autoridades debido a la falta de conocimiento y la baja prioridad que se les otorga. En este contexto, se propone que los gobiernos regionales trabajen en conjunto con el MEF, es responsabilidad de esta entidad designar los recursos y el presupuesto para combatir las brechas presentadas para la reducción de las mismas como políticas públicas. Esta medida permitirá abordar de manera efectiva las desigualdades existentes y promoverá el avance de un país en aras de un desarrollo igualitario.

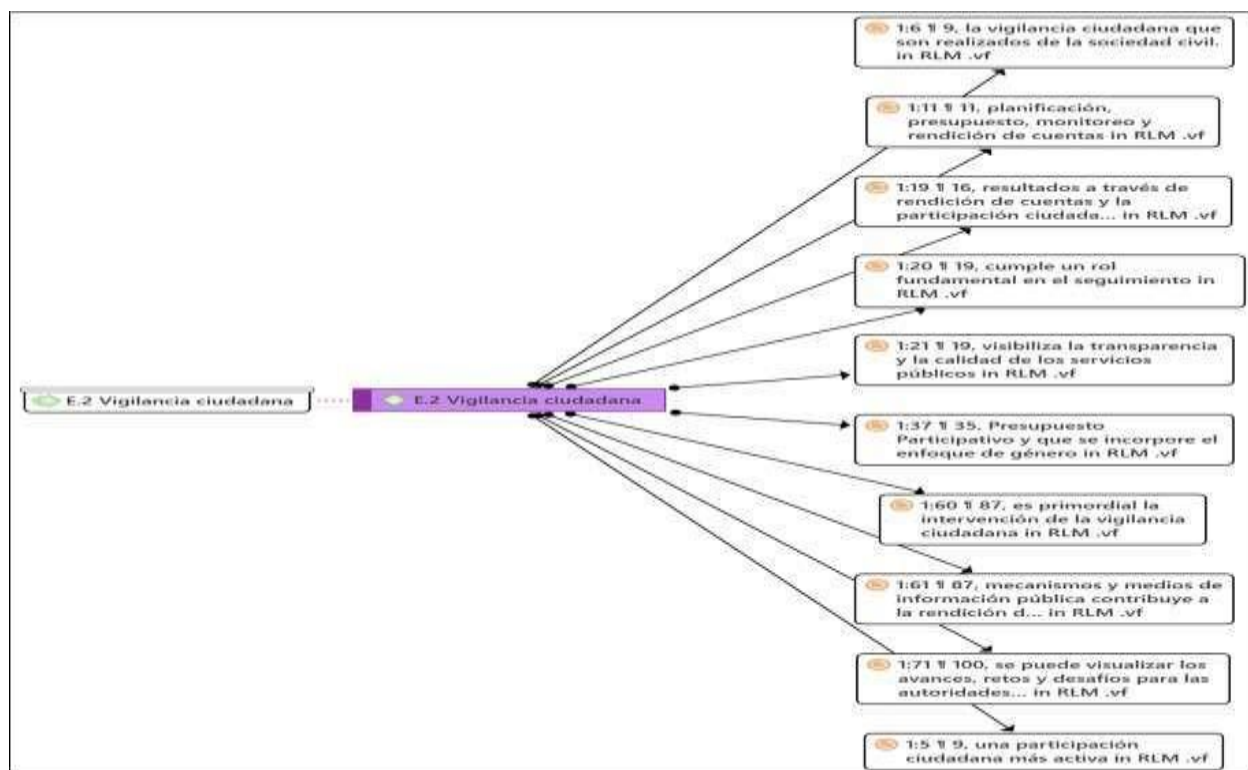
Figura 6. Análisis de Mecanismo para la igualdad de género



Fuente: Atlas.ti

En el ámbito de la igualdad de género, se resalta la importancia de contar con mecanismos adecuados en todos los gobiernos regionales. Estos mecanismos, creados por el MIMP y aprobados en concejos regionales, tienen como objetivo principal la elaboración de planes anuales para disminuir las brechas de género. Estos planes deben priorizar acciones en apoyo de la paridad entre géneros, incluyendo temas como la violencia contra las mujeres y la falta de conocimiento de las mujeres. Para su implementación, se requiere la asignación de recursos presupuestales y la capacitación del personal. Sin embargo, se identifican dificultades como la alta rotación de personal, la deficiencia en la gestión de recursos humanos para suscitar capacitaciones en componente de género y la falta de normativas que obliguen a su implementación efectiva.

Figura 7. Análisis Vigilancia Ciudadana



Fuente: Atlas.ti

En materia de equidad de género, surge la vigilancia ciudadana como una herramienta fundamental. Los entrevistados destacaron el papel crucial en la sociedad en este proceso, mediante el monitoreo de diversas políticas de estado, como las de paridad de oportunidades entre diversos géneros. Señalaron que el gobierno local fomenta esta forma de trabajo de cuidado para promover la transparencia en la gestión pública. Añadieron que esta norma se encuentra establecida en la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y que, a través de los consejos de coordinación, se realizan consultas y coordinaciones con actores de la sociedad sobre los progresos en los procedimientos regionales de igualdad de proporciones. Asimismo, mencionaron que este tipo de instancias fomentan la participación de las mujeres en la integración de comités, lo que contribuye a la transparencia y mejora en los servicios del estado, como la incorporación del enfoque de género en los presupuestos participativos. Cabe destacar que la Ley 28056 establece el presupuesto participativo, cuyo objetivo principal es destinar una cantidad específica de recursos para apoyo en los proyectos del tema.

IV.- DISCUSIÓN

Este tema realiza un estudio analítico y su relación con las políticas de gobierno es un tema novedoso para las personas y los empleados del GRC, lo que conlleva a que las políticas y actividades se orienten incorrectamente hacia acciones exclusivamente para mujeres. Las formas de género desempeñan un rol crucial en la decisión de las autoridades de promover un proceso real de incorporación del enfoque en su gestión. En este sentido se concuerda con el análisis realizado por Flores (2016) ya que sostiene que la inserción de la paridad en la agenda política se debe a diversos factores, como responsabilidades jurídicas en políticas de estado, la coacción y congregación de distribuciones de mujeres, y las circunstancias de diferencia e inequidad que enfrentan las mujeres. Estos factores impulsan a los gobiernos a tomar medidas para combatir las desigualdades de género; sin embargo, se malinterpreta el enfoque de género al considerarlo únicamente como igualdad entre hombres y mujeres, cuando su alcance es mucho más amplio. La investigación en el GRC revela que, aunque la política nacional busca generar paralelismo de oportunidades entre ambos géneros, persisten desigualdades en exteriores políticos y de toma de decisiones, evidenciadas por la baja representación femenina, menos del 30% del gobierno está constituido por mujeres y solo dos mujeres ocupan cargos de funcionarios.

En cuanto al primer objetivo específico en el estudio de los elementos que influyen en el del enfoque en la gestión interna de las políticas regionales en 2024, se estableció que la mayoría de estos gobiernos no han adoptado adecuadamente dicho enfoque. Entre los factores identificados se destaca la escasa voluntad política de las autoridades, quienes muestran una alta resistencia a priorizar la igualdad de género, perpetuando concepciones y roles tradicionales adquiridos socialmente, asimismo también Ruiz-Bravo (1999) revela que otro elemento relevante es la insuficiencia de normativas de cumplimiento obligatorio que respalden las decisiones para practicar el desarrollo de la igualdad de género, concordando con las observaciones de, además, menciona la existencia de normas respecto a la igualdad que no se efectúan por falta de voluntad política por parte de los operadores. Aunque la Política Nacional del tema, promovida por

el (MIMP), constituye un avance, su carácter no obligatorio impide su efectiva adopción por parte de los gobiernos regionales. Además, la ausencia de asignaciones presupuestarias específicas para desarrollar trabajos con perspectivas del enfoque, indicadores y tareas de los gobiernos regionales agrava esta situación.

Siguiendo el análisis de Acuña (2017), propuso un guía de certificación en igualdad de género en las instituciones del ámbito privado basado en una continua mejora del enfoque. El modelo establece 78 requisitos y se divide en cuatro etapas, programación, ejecución, confirmación y alegación. Esta guía permite a las empresas recibir el sello de igualdad de género tras cumplir todos los requisitos. Es así que conjuntamente con este estudio se arriba que, existen diversas normas que promueven la igualdad de género, desde la Constitución Política peruana hasta los planos regionales de igualdad de oportunidades.

En el análisis arribado por Arredondo (2017) concluye que existen evidencias de dificultades y agotamientos que restringen la capacidad del municipio para alcanzar la igualdad como objetivo de progreso razonable, dificultando así la reducción de las discrepancias de género, brechas y transformación de las interrelaciones de género. Concordamos con este estudio debido a que se basa en un estudio realizado con diez funcionarios municipales de la provincia de Huamanga, utilizando un enfoque inductivo para obtener información sobre la administración pública y las preocupaciones de género con la que se arriba, en este estudio también realizo entrevistas a funcionarios especialistas en la materia donde se analizó documentos de gestión la cual revelaron las debilidades similares en la incorporación de enfoques de género. En ambos casos, los planos estratégicos mencionan la paridad y la sostenibilidad, pero en ambos casos se ignora la paridad de género y la estructuración organizacional carecía de áreas concretas para la igualdad de género, los servidores no tienen conocimiento respecto al objeto en estudio del enfoque han sido mal creados e implementados, no logrando así proporcionar comodidad a las mujeres. Además, los trabajadores perciben una falta de políticas de equidad.

Desde la misma perspectiva, Piscoya (2017) considera que el gobierno local es crucial en el proceso de separación y gestión orientada a resultados, en aras de incentivar el desarrollo sostenible e integral que es uno de los objetivos. Este gobierno origina la transformación pública y privada, el empleo, resguardan el pleno adiestramiento de los derechos y el paralelismo de procedencias y causan la colaboración ciudadana. Sin embargo, los gobiernos locales peruanos enfrentan varios problemas organizacionales y de gestión que dificultan el logro de estos objetivos. En el caso específico este trabajado de investigación aplicado al GRC al igual que Piscoya determina la búsqueda de promover la equidad de beneficios, el soporte sostenible y la organización basada en al concreto, sus gobernadores y medidas claramente carecen de voluntad para implementar con enfoque de género. Esta carencia se manifiesta en los estudios técnicos institucionales y por ello se proponen medidas y habilidades para afrontar esta situación, por lo que se proponen métodos y estrategias para contrarrestar esta gestión regional y causar un mejor impacto en cuanto a los procesos del género femenino. Es crucial integrar una visión de género en la estructura organizacional de los gobiernos locales, particularmente en el Reglamento de Distribución y Funciones (ROF), que debe incluir acciones con enfoque. Se debe promover una forma de organizarse que garantice un trato justo e igualitario para todos los miembros del gobierno local (GORES).

Rodríguez (2017) enfatizó que la gestión organizacional es un sistema que integra personas y recursos para lograr metas colectivas. Asimismo, enfatiza la necesidad de construir organizaciones que incluyan y imparciales, lideradas por valores humanos. Por lo tanto, la dirección organizacional de GORES debe desenvolver lineamientos y directivas claras para desarrollar políticas públicas depositarias con una orientación en el ámbito de género del funcionariado. La capacidad y sensatez de las autoridades son determinantes para prevalecer esta perspectiva, y en demasías oportunidades se deben a la falta de conocimiento de este tema. Además, la forma de organizarse debe estar acorde a la necesidades y orientadas a los objetivos sociales, promoviendo adelanto en la materia de género, apoyados por

áreas trascendentales como el consejo regional, con normas y políticas institucionales.

La persistente brecha de género observada por los entrevistados fue destacada, particularmente con respecto a los puestos directivos de las mujeres y la participación en varios niveles de gestión en GRC. Las cuotas de género son insuficientes y hay más hombres que mujeres designadas para puestos de toma de decisiones. Aunque algunos creen que la distribución de los puestos directivos ha mejorado ligeramente a favor de las mujeres, esta tendencia refleja más el cumplimiento de las regulaciones que la creencia en la capacidad de las mujeres para desempeñar plenamente las funciones gerenciales y lograr los objetivos institucionales de GORES a través de la del área responsable. Chiavenato (2017) respalda esto, afirmando que una óptima gestión del área podría determinar grandes resultados a nivel institucional. Asimismo, destacando la necesidad de unificar una visión de género en los planos de desarrollo del personal, competitividad del área de recursos humanos, afectando las formaciones de todos los colaboradores, especialmente de las gerencias encargadas de la difusión de políticas públicas de equidad de género. Es crucial crear diseños claros y capacitaciones donde se optimice resultados para cumplir con, los objetivos trazados en cuanto a la implementación del tema en estudio en los gobiernos regionales. Además, se destacó la necesidad de aplicar el lenguaje inclusivo, cuyo uso obligatorio no se implementa completamente en la comunicación en la gran mayoría de las instituciones regionales.

Los entrevistados enfatizaron la relevancia de incorporar el análisis de género desde las etapas iniciales de la definición del problema, asegurando un diagnóstico preciso que permita diseñar estrategias que respondan a las necesidades y objetivos de igualdad entre hombres y mujeres. Este enfoque coincide con las recomendaciones del MIMP (2012), que destaca la importancia de establecer metas concretas y priorizar acciones a mediano y largo plazo para alcanzar la eficiencia y eficacia en las organizaciones públicas. Sin embargo, una deficiencia común en la mayoría de los gobiernos regionales es la falta de perspectiva de género en instrumentos de gestión como el PDRC, PEI y POI. Si bien estos planes son esenciales para incluir diversas

temáticas en sus objetivos, metas e indicadores, la principal dificultad radica en la falta de asignación de recursos presupuestales específicos para reducir las brechas de género. Es fundamental superar esta problemática mediante la integración transversal del análisis de género en todas las fases del planeamiento y la asignación de recursos adecuados para la implementación de estrategias efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta situación es respaldada por el mismo ya que, que enfatiza que uno de los factores determinantes para enfrentar la discriminación hacia las mujeres es la asignación de presupuesto adecuado. En este sentido, en muchos gobiernos regionales persiste esta deficiencia debido a una inadecuada sistematización de costas y, sobre todo, a la falta de priorización, además de la ausencia de reglas presupuestales que protejan la actuación de los burócratas encargados de la concesión de recursos.

En esta línea, Guerra (2018) sostuvo que el Perú cuenta con diversas normativas que suscitan la senda de las mujeres a la formación, eficiente prestación en el servicio de salud, al empleo digno y a la representación en el ámbito económico también del político en cuanto a las decisiones, tanto a través de los canales formales como informales. Asimismo, señaló que la política pública en el Perú en cuanto a esta realidad se basa en la Convención suscrita por el Perú en cuanto a todas formas de discriminación en contra de la mujer, que dio origen al Plan 2012-2017, y se sustenta en la Ley de Paridad de Procedencias. El informe concluye que el Perú de asumir decisiones en todos los niveles para avalar el pleno cumplimiento y ejercicio de los derechos de su pueblo sin discriminación, con especial énfasis en la participación política. Esta opinión es corroborada por una investigación realizada por el GRC, que muestra la existencia de regulaciones nacionales pero su falta de implementación a nivel regional debido a inexperiencia y falta de voluntad de las autoridades y burócratas, y la persistencia de una cultura machista o feminista que impide la aplicación efectiva de las normas.

En este sentido, para el 2013, mediante el Decreto instaurado por el gobierno N° 0004-2013-PCM, se implementó una política de innovación de la Administración Pública Estatal encaminada a resultados y de cumplimiento forzosamente para todas las

organizaciones estatales. La política garantiza que todos los TDR para el convenio de prestación de servicios estén dirigidos a un propósito público, es decir, lograr resultados específicos. La administración pública se centra en la gestión eficaz y adecuada de los caudales nacionales para compensar las penurias de los pueblos y promover el progreso del país. La NGP se refiere a la gestión del gobierno y de las instituciones financiadas por el gobierno de la manera más eficiente, con un enfoque centrado en los ciudadanos y responsable, uso enfocado de la tecnología, planificación estratégica, contratos formalizados y promoción de la descentralización. Asimismo, se ha aprobado la Política Nacional de Modernización al 2021, la cual establece que el Estado debe ser pronto, eficaz, inclusivamente y claro, equilibrando flexibilidad y control en un país con diversas insuficiencias geográficas. La perspectiva del Estado se centra en el ciudadano, adoptando una orientación distinta, en lugar de enfocarse en la unidad de gestión según competencias o funciones asignadas por las normas a las instituciones, se traslada a una atmósfera de conocimientos horizontales de fabricación de capitales o productos, estructurados en cinco pilares fundamentales.

El paradigma pos-burocrático promueve la generación de conocimiento basado en la práctica, dando lugar al concepto de la (NGP). Este enfoque representa un cambio importante en la administración y gestión gubernamental encaminada a realizar una política de eficiencia en desarrollo de una buena administración pública. NGP se enfoca en la calidad de servicio con mayores beneficios y control que garanticen la nitidez en la selección de programas y la obtención de efectos con participación ciudadana. Por tanto, la NGP es un paradigma para estructurar diversos óptimos procesos que la sociedad necesita para una buena organización pública. El principal objetivo de la Ley de la Administración del Estado peruano es incrementar la eficiencia del aparato estatal con el fin de incrementar la atención a de los mismos para una mayor eficacia de los recursos estatales. Este proceso de modernización debe estar guiado por una gestión por resultados, mediante el uso de recursos técnicos avanzados como la proyección trascendental y coordinada, el consenso de métodos de seguimiento y estimación, el acatamiento de cuentas pública y periódica, y asegurando la transparencia en el control de las acciones nación. Esta nueva visión del enfoque en la administración del estado

pretende aumentar los resultados de manera eficiente en las organizaciones del estado fijando propósitos específicos en plazos precisos, que deben estar alineadas con sus respectivos planes de desarrollo coordinados, beneficiando así a toda la comunidad. La Gestión Pública, entendida como un sistema, se basa en elementos, en base a estas concepciones aplicando métodos e instrumentos de manera adecuada para que se tomen buenas decisiones para las contrataciones de productos óptimos que contribuyan al desarrollo del país y sus territorios de manera conforme y modulada.

En el análisis realizado según Corrales (2018), para alcanzar una gestión pública moderna enfocada en resultados, es esencial que las entidades estatales implementen canales que promuevan una mayor transparencia, accesibilidad y con el aporte del pueblo inmiscuyéndose en los asuntos públicos, asimismo participando activamente en la rendición de cuentas por parte del Estado. Es igualmente crucial desarrollar y utilizar exhaustivamente los conocimientos de la indagación y la declaración (TIC). La coordinación y cooperación entre entidades son esenciales para alinear metas, acciones, recursos y capacidades institucionales para optimizar su desempeño y mejorar el auxilio de servicios del Estado. Además, se debe alentar a las instituciones públicas a realizar los cambios culturales que son necesarios para sostener los esfuerzos de modernización, lo que significa comprender la importancia de transformar la administración pública para que esté orientada a resultados. En este contexto, la gestión del cambio es el motor que nos permitirá pasar de una gestión centrada en sí misma a una gestión que priorice las necesidades y expectativas de los ciudadanos. La modernización del Estado se diferencia de la modernización administrativa en que las reformas administrativas se centran específicamente en optimizar las estructuras responsables de las funciones administrativas y administrativas, comúnmente conocidas como gobierno. En contraste, la reforma del Estado abarca todas sus funciones. El proceso de innovación implica la utilización de técnicas y métodos que den buen resultado en las organizaciones en actividades o servicios específicos gestionados por entidades públicas.

Finalmente, una de las fortalezas metodológicas de esta investigación radica en

la participación de especialistas del GRC y de la entidad competente en la temática, como el (MIMP) entidad adscrita a la gerencia de desarrollo social, lo que permitió obtener información fidedigna a través de entrevistas basadas en la experiencia de los participantes. Sin embargo, una debilidad metodológica identificada es la limitada cobertura sobre la gestión interna del gobierno regional durante el proceso de recolección de datos empíricos, influenciada por la situación de pandemia. Lo resaltante de este trabajo se fundamenta en que, a partir de los resultados obtenidos y el conocimiento adquirido sobre la realidad del gobierno regional, se podrá ofrecer una referencia útil para futuras investigaciones y adaptaciones en diferentes contextos, contribuyendo así a la corporación científica y generando un aporte académico significativo para la sociedad.

V.- CONCLUSIONES

Primero. Los hallazgos de la investigación revelan que el enfoque de género aún no se comprende en su totalidad ni se implementa de manera efectiva en el ámbito del gobierno regional de Cajamarca. Esta situación se debe a diversos factores internos, como la baja prioridad que otorgan los funcionarios a la temática de género. Adicionalmente, la escasez de normas específicas en materia de género y su inadecuada implementación de acuerdo a las necesidades de la población, también contribuyen a estas limitaciones.

Segundo. La investigación evidencia la necesidad de un mayor impulso en la gestión organizacional del gobierno regional de Cajamarca para la efectiva implementación del enfoque de género. Se requiere una voluntad política firme, un compromiso y participación más activa por parte de los funcionarios, y una superación de las limitaciones existentes a nivel de político, instrumentos y capital humano.

Tercero. El estudio reveló una falta de igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres en el gobierno regional de Cajamarca, particularmente en lo que respecta a los recursos humanos. Esta disparidad se manifiesta en los procesos de selección de personal, donde a menudo se observa discriminación hacia ambos géneros en sus diversas manifestaciones. Para corregir estas deficiencias y promover prácticas equitativas libres de estereotipos de género, se hace necesaria la adopción urgente de medidas que fortalezcan las capacidades en este ámbito.

Cuarto. Se identificó una carencia en la gestión de planeamiento y presupuesto del gobierno regional, la cual reside en la ausencia de un análisis desagregado por sexo. Esta omisión impide visibilizar las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, obstaculizando la incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación. Para subsanar esta deficiencia, se propone establecer indicadores en el plan regional que consideren la perspectiva de género y, en consecuencia, realizar la asignación presupuestaria con un alcance territorial que responda a las necesidades específicas de cada grupo poblacional.

VI.- RECOMENDACIONES

- La implementación del enfoque de género en el gobierno regional requiere de un proceso sostenido y complejo que se inicia con un análisis situacional de la gestión institucional de los mismos. Sin embargo, el escaso dominio de la temática en muchas ocasiones obstaculiza cualquier tipo de avance en la implementación, por lo que se hace indispensable apuntar a la institucionalización del enfoque de género como estrategia para superar este obstáculo.
- Establecer e implementar lineamientos, políticas y planes integrales de género en toda la gerencia del gobierno regional es fundamental para promover la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras que obstaculizan la plena participación de las mujeres en la gestión organizacional. Estos instrumentos deben ser diseñados de manera estratégica para abordar la resistencia inicial que suele presentarse a nivel gerencial, fomentando un trato justo e igualitario para todas las personas, independientemente de su género o diversidad.
- Se propone fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las iniciativas del gobierno regional impulsando el fortalecimiento de las capacidades de todo el funcionariado. Este enfoque integral busca fomentar el trabajo en equipo orientado a resultados positivos, excluyendo cualquier tipo de discriminación y generando compromisos. Además, se promueve un estilo de liderazgo horizontal sin estereotipos de género, creando un ambiente inclusivo y propicio para el desarrollo pleno de todas las personas.
- Es fundamental incorporar el análisis de género en todas las fases de la planificación y presupuestación, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Esto implica adoptar un enfoque de género en todas las etapas de la planificación de los programas y proyectos, desde la identificación de necesidades hasta la evaluación de impacto.

REFERENCIAS

- Acuña, L., et al. (2017). Modelo de certificación de equidad de género con enfoque de mejora continua para empresas privadas en Perú. <https://scielo.org/es>
- Acurio, C. E., & Romero, M. L. (2017). Género y desarrollo: Oportunidades y desafíos en el contexto peruano. Lima: Instituto Peruano de Estudios Urbanos.
- American Psychological Association (APA). (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). Washington, DC: Author.
- Andia, L. (2017). La incidencia del enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas. *Tesis doctoral*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6a ed.). Editorial Epítome.
- 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>
- Arredondo, A. (2017). Incorporación del enfoque de género en la municipalidad de Huamanga (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Arredondo, M. (2017). La gestión del enfoque de género en las políticas públicas: un análisis desde la experiencia de las funcionarias públicas de alto nivel en el Perú. *Estudios Feministas*, 25(3), 545-565.
- Biernat, M., & Wortman, C.B. (2019). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 844-860. <https://doi.org/10.1037/00223514.60.6.844>.
- 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>.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración general*. México, D.F.: McGraw-Hill

- Chung, H., van der Lippe, T., Leerstoel Lippe, & Social Networks, S. and I. (2020).
- Concytec. (2018). Guía para la elaboración de proyectos de investigación científica y tecnológica. Lima: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
- Darmstadt, G. L. (2021). 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).
- Defensoría del Pueblo. (2012). Informe N° 005-2012-DP/DCSP: Lucha contra la discriminación hacia las mujeres. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Fernández Santos, Y. (2008). Modernización de la gestión pública, necesidad, incidencias, límites y críticas. Facultad. de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Fernández, D. (2021). Concepción de género y participación de la mujer en las organizaciones comunales del Centro Poblado Choctapata-Rojaspampa, Provincia de Chota, Región Cajamarca, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.
- Fernández, Y. (2008). Modernización de la gestión pública, necesidad, incidencias, límites y críticas. Facultad. de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025x>.
- Flick, U. (2015). *Diseño de investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Foro Económico Mundial-WEF (2022). Informe anual sobre la brecha de género,
- 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>
- Geeta, R., Oomman, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., . . .
- Gonzales Páramo, J. (1997). *Gestión Pública: fundamentos, técnicas y casos*. Barcelona: Ariel.
- Guerra, J. (2019). Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
- Heymann, P. & Lakhani, P. (2010). The power of data. *Science*, 328(5986), 609-610. DOI: 10.1126/science.328.5986.609.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2021). Perú: brechas de género, avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. irrenunciable (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- León, M. (2020). Poder y empoderamiento de las mujeres. (Comp). Bogotá: Tercer Mundo. Ley N° 26360 de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres. (2009). https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatividad_nacional_general
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. Sage Publications.
- 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.
- Magallanes, Y. (2021). La discriminación laboral hacia las mujeres en el sector público durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Estudios Feministas*, 29(3), 547-562.
- Martínez, M. (2011). Investigación cualitativa: enfoques y metodologías. México: Fondo de Cultura Económica.
- MIMP (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables). (2012). Planificación Estratégica 2012-2016. Lima, Perú: Autor.
- 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
- Mulder, P. (2017). Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Recuperado de toolshero: <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-lasrelaciones-humanas-de-elton-mayo>.
- 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.

Muñoz, V., & Rojas, M. (2020). Brechas de género en los Gobiernos Regionales del Perú: Un análisis desde el enfoque de la interseccionalidad. *Estudios Socio-Jurídicos*, 22(2), 379-400.

ONU Mujeres. (2021). El impacto de la COVID-19 en las mujeres y las niñas en América Latina y el Caribe.

Oré, M. (2019). Igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, un desafío
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Gestión del talento humano: Guía para la elaboración de políticas y estrategias. Ginebra: OIT.

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>.

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>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Obtenido de <https://bit.ly/2K1Kjls>.

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.

Sánchez, A. (2024). Análisis de la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales en el año 2022.

Terán, M. (2019). Factores socioculturales y su incidencia en la participación de la mujer en la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento del caserío Cerro Azul, La Libertad, Distrito La Encañada, 2016. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

UNESCO, 2015. Igualdad de género patrimonio y creatividad, recuperado de <file:///C:/Users/mimp/Downloads/231661spa.pdf> 91-93 ruta de la Capite, CH-1223

Colonia/Ginebra-Suiza, <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>

Valdivia, O. (2019). Participación y empoderamiento de las mujeres beneficiarias del programa Juntos, Distrito de Namora, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

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=book mark-IFME&xid=87f6d8a4. Accessed 24 Apr. 2022.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica e Intr.
Enfoque de Genero	Disparidades se encuentran profundamente arraigadas en la asignación de roles sociales diferenciados, lo que genera un sistema de desigualdad que limita el desarrollo pleno de ambos grupos. Acurio y Romero (2017).	Igualdad de oportunidades a varones y mujeres	-Situación de igualdad. -Participación política y ciudadana de las mujeres. -Interés estratégico del género.	-Porcentaje de varones y mujeres -Cargo que ocupan las mujeres -Propuestas. -Presentadas por mujeres.	Obs. Guías de obs.
Gestión Publica	Implica la asunción y ejecución de responsabilidades sobre un proceso, conjunto de acciones o diligencias que permiten alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad (Chiavenato, 2014).	Administrar de forma eficaz y eficiente los recursos	-Gestión de recursos humanos. -Gestión organizacional. -Gestión de planificación y presupuesto.	-Número de planes. -Cumplimiento de objetivos. -Cantidad de recursos asignados y ejecutados.	Obs. Guías de obs.

Anexo 2. Instrumento de Recolección de Datos

Datos:

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

Nro.	Preguntas de la entrevista
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 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

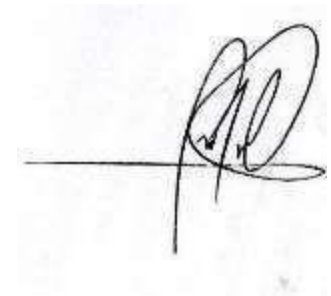
Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Ronald Edgardo Cavero Tello**

Mayo del 2024

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.



Firma

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 []

Mayo del 2024

Apellidos y nombres del o la juez/a evaluador/a: **Mg. Gerson Jair Hurtado Quiroz**


Especialidad del evaluador/a: **Experto 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 constructo3

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

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 []

Mayo del 2024

Apellidos y nombres del o la juez/a evaluador/a: **Mg. Elina Liana Terán Bazán**

Especialidad del evaluador/a: **Experta Enfoque de Genero**

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 4. Solicitud Autorización de Entrevista

caigo

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO:

Autorización para Entrevista al Gobernador Roger Guevara Rodríguez del Gobierno Regional de Cajamarca.

Yo, Alvarado Chavez Elvis Álvaro con DNI N° 46079371, con domicilio en el Psj: Alejandro Rodríguez # 130- Cajamarca, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que siendo estudiante de posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, solicito su apreciable colaboración como responsable del Gobierno Regional de Cajamarca, su colaboración consiste en facilitar una entrevista de manera personal o virtual a fin de poder recabar información que se utilizará en la tesis titulada: "ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, 2024". Los datos que se faciliten serán utilizados netamente para asuntos académicos. El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Sin más, me despido aduciendo a su buena estima y poder acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Correo Electrónico: elvis.alvarado0409@gmail.com

Celular: 971172844

Cajamarca, 03 de mayo del 2024.

 **GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA** MESA DE PARTES @MAD SEDE

Exp. N° 000775-2024-031084

SOL s/n-2024

Clave : EMO109 Folios : 002

Fecha : 03/05/2024 11:18 a.m.

<https://gorecaj.pe/mad3validar>

