



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Incorporación del enfoque de género en la
municipalidad provincial de Huamanga**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en gestión pública**

AUTORA:

Br. Arredondo Armas, Ana Alicia

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ

2017

.....
Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

.....
Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas
Secretaria

.....
Dra. Galia Susana Lescano Lopez
Vocal del jurado

Dedicatoria

A mis padres con inmenso amor, quienes me apoyan siempre e incondicionalmente a lograr mis metas.

La autora

Agradecimiento

Deseo agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que me ha brindado para presentar y sustentar el presente trabajo de investigación.

Asimismo, agradecer de manera especial a la Dra. Galia Susan Lescano López, por su invaluable apoyo.

La autora

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Arredondo Armas Ana Alicia, identificada con DNI N° 10308387, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de julio, 2017

Arredondo Armas Ana Alicia

DNI: 10308387

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a vuestra consideración la tesis titulada “Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga” con la finalidad de identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

El estudio está compuesto por siete capítulos el primero denominado Introducción en la segunda sección desarrolla el marco metodológico, en la tercera sección desarrolla los resultados de la investigación, en la cuarta sección presenta la discusión de estudio, en la quinta y sexta sección presenta las conclusiones y recomendaciones, la séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesarios.

Los resultados obtenidos evidencian que en la Municipalidad Provincial de Huamanga, se presentan problemas y debilidades que limitan alcanzar la igualdad como objetivo de desarrollo sostenible, entre ellas el desconocimiento de las políticas nacionales de igualdad de género, la ausencia de compromiso y sensibilización del personal en la temática de igualdad de género para que ocupe un lugar importante en la agenda de gobierno, entre otros.

Espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación, de considerarse pertinente.

La autora

Índice

	Página
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes Internacionales	15
1.1.2 Antecedentes Nacionales	16
1.2 Marco teórico referencial	17
1.2.1 Género	17
1.2.2 Enfoque de género	18
1.2.3 Brechas de género	20
1.2.4 Igualdad de género	20
1.2.5 Gestión Pública	21
1.3 Marco espacial	22
1.4 Marco temporal	23
1.5 Contextualización	23
1.5.1 Marco Histórico	23

1.5.2 Marco Político	25
1.5.3 Marco social y Cultural	26
1.5.4 Supuesto teórico	27
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	29
2.1 Aproximación temática: preguntas orientadoras	30
2.1.1 Observaciones	31
2.1.2 Estudios relacionados	32
2.1.3 Preguntas orientadoras	32
2.2 Formulación del problema de investigación	33
2.2.1 Problema general	33
2.2.2 Problemas específicos	33
2.3 Justificación	33
2.3.1 Justificación práctica	33
2.3.3 Justificación metodológica	34
2.4 Relevancia	34
2.5 Contribución	35
2.6 Objetivos	35
2.6.1 Objetivo general	35
2.6.2 Objetivos específicos	36
2.7 Hipótesis	36
2.7.1 Hipótesis General	36
III. MARCO METODOLÓGICO	37
3.1 Metodología	38
3.1.1 Tipo de estudio	38
3.1.2 Diseño	38
3.2 Escenario de estudio	38
3.3 Caracterización de sujetos	39

3.4	Trayectoria metodológica	39
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5.1	La observación	40
3.5.2	La entrevista	40
3.5.3	Documentos	40
3.6	Tratamiento de la información	41
3.7	Mapeamiento	41
3.8	Rigor científico	42
IV.	RESULTADOS	43
4.1	Descripción de resultados	44
V.	DISCUSIÓN	66
VI.	CONCLUSIONES	69
VII.	RECOMENDACIONES	71
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
IX.	ANEXOS	76
	Anexo 1: Artículo Científico	
	Anexo 2: Matriz de consistencia	
	Anexo 3: Tabla codificación axial y categorización	
	Anexo 4: Instrumento	
	Anexo 5: Inprpant resultados	
	Anexo 6: Formato de validación de instrumento	

Índice de Tablas

Tabla 1	Procesos de la Gestión Pública orientada a resultados	22
---------	---	----

Índice de gráficos

Figura 1	Diferencia entre sexo y género	18
Figura 2	El Enfoque de género como herramienta analítica	20
Figura 3	Provincia de Huamanga	23
Figura 4	Gestión Pública con enfoque de género	31

Resumen

El propósito de este estudio es identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga; el análisis de documentos de gestión y entrevistas realizadas a funcionarios de dicho gobierno local, permitirá dar respuesta al problema de investigación que consiste en ¿Determinar cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga?, tomando como unidades temáticas: Gestión Pública y Enfoque de Género.

Esta investigación, utilizó para ello el enfoque cualitativo, básica, descriptiva, de diseño no experimental. Las unidades de análisis fueron 10 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga, aplicando el método inductivo, para obtener información sobre las unidades temáticas de gestión pública y enfoque de género y sus respectivas categorías de estudio.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que en la Municipalidad provincial de Huamanga, se presentan problemas y/o debilidades que limitan alcanzar la igualdad como objetivo de desarrollo sostenible, situación que impide reducir las brechas entre mujeres y hombres y por ende transformar las relaciones de género.

Palabra clave: Gestión Pública, enfoque de género e igualdad de género

Abstract

The purpose of this study is to identify the factors that influence the incorporation of the gender approach in the public management of the Huamanga Provincial Municipality; The analysis of management documents and interviews carried out with officials of the local government, will provide an answer to the research problem that consists of determining what are the factors that influence the incorporation of the gender approach in the public management of the Provincial Municipality of Huamanga?, taking as thematic units: Public Management and Gender Focus.

This research used the qualitative, basic, descriptive, non-experimental design approach. The units of analysis were 10 officials of the Provincial Municipality of Huamanga, applying the inductive method, to obtain information on the thematic units of public management and gender approach and their respective categories of study.

The research concludes that there is evidence to affirm that in the Municipality of Huamanga, there are problems and / or weaknesses that limit the achievement of equality as a goal of sustainable development, a situation that prevents narrowing the gaps between women and men and therefore transforming relationships of genre.

Keyword: Public management, gender approach and gender equality

I. Introducción

1.1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

1.1.1 Antecedentes internacionales

Espinosa (2011), en su tesis denominada: “La igualdad de género en la evaluación de la ayuda al desarrollo”, método cualitativo, proveniente de la revisión documental así como de la transcripción de las entrevistas, determinó que si bien hay avances en el reconocimiento de las mujeres en la agenda política que ha permitido la promoción y el reconocimiento de sus derechos a la educación y al acceso al empleo aún existente desigualdades entre mujeres y hombres, ello se debe a que la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido inconsistente, por la coexistencia de diferentes tipos de políticas para abordar la desigualdad de género así como la dificultad de implementar políticas de género algunos factores explicativos de los escasos avances en términos de igualdad (p. 74).

García (2014), en su trabajo de investigación denominado: Igualdad de género en las políticas públicas, basado en un método cualitativo, señaló que el enfoque de género debe estar incorporada en los procesos de toma de decisión y en la gestión. Exigiéndose por tanto una actitud cuestionadora de las realidades en que viven hombres y mujeres, intentando descubrir la preexistencia de relaciones de poder. Además existen instrumentos internacionales que garantizan la igualdad y prohíben la discriminación en todas sus formas. Sin embargo se advierte dificultades para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas lo que genera desigualdades en el acceso de bienes y servicios entre mujeres y hombres. Concluyendo en la necesidad e importancia de que se incorpore el enfoque de género en las políticas para que mujeres y hombres puedan acceder de manera equitativa a los recursos (p. 77).

Bernales (2014), en su trabajo de investigación denominado: “Políticas Presupuestarias con Enfoque de Género”, concluye que los presupuestos sensibles al género vendrían a ser una herramienta mediante la cual se operativice la planificación y se distribuya equitativamente los recursos. Para ello es necesario reorientar el gasto público (p. 255).

1.1.2 Antecedentes nacionales

Carrillo (2016), en su investigación titulada: “Diagnostico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al Plan Nacional de Igualdad de Género”, basada en el análisis de opiniones y percepciones, señala que al existencia de estereotipos de género sobre la división sexual del impiden la participación de mujeres en puestos de liderazgo. Asimismo señala que existe falta de articulación entre el MINTRA y el MIMP para este tipo de casos, pues muchos de ellos son atendidos como simples quejas por parte del sector trabajo, sumado a la falta a que la implementación del PLANIG en el ámbito laboral privado es nula (p. 78).

Rivas (2015), en su trabajo de investigación titulado: “La implementación del Sistema Nacional de Indicadores de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los sectores de Educación y Defensa, entre los años 2012-2014”, basada en entrevista y observación participante, determina que los elementos que favorecieron la adopción del SNIG en el caso del MINEDU recayó en la voluntad política institucional, en la creación de un mecanismo para la igualdad de género que le permite coordinar de manera interna y establecer alianzas intersectoriales, en la experiencia, capacidad y liderazgo de sus representantes para el éxito de la iniciativa públicas y asimismo en su cultura organizacional que promueve valores y aprendizajes y tiene la capacidad de adaptarse a nuevos enfoques y tipos de gestión pública, respondiendo así al proceso de modernización de gestión pública y al gobierno electrónico. Mientras que en el caso del MINDEF, el tema de las políticas de igualdad de género resultan ser prioridades ajenas al sector, no existe una articulación ni cooperación entre las áreas, cada unidad se encarga

de aspectos especializados para hacer funcionar el aparato organizacional del sector. La pasividad, desconocimiento y poca experiencia de sus representantes hicieron que los beneficios del SNIG no sean compartidos entre las áreas, considerándola como una función extra a sus competencias y sin relación a sus objetivos. Asimismo, presenta particularidades de ser una organización de estilo weberiano, que prioriza su desempeño de aquellas tareas que tienen asignadas (p. 111).

Ponce y Muñoz (2013), en su investigación titulada: “Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas”, señalan que la permanencia de las desigualdades de género, nos obligan a incorporar el enfoque de género en las políticas públicas (p. 63)

1.2. Marco Teórico Referencial

1.2.1 Genero

El género es una construcción social que se determina según el sexo con el que se nace, a partir del cual las sociedades transmiten a sus integrantes guiones y pautas permitidas y socialmente valoradas sobre las formas de ser, sentir y actuar asignadas a lo femenino y masculino (Ruiz, 2009, p. 4)

MIMP (2012), sostiene que el género, son roles y espacios asignados a mujeres y hombres, y todo lo relacionado con las responsabilidades y expectativas sociales de las personas dependiendo si son mujeres u hombres (p. 10). En función del género, la sociedad también determina las aspiraciones, horizontes y oportunidades a las que accedemos las personas en nuestra sociedad.

El género es diferente según la sociedad en que se vive y cambiante con el paso del tiempo, ya que, al ser construido socialmente y aprendido a través de la socialización desde la infancia por intermedio de la familia, instituciones, medios de comunicación, sociedad en general, pueden ser cuestionado y transformado.

Lo que diferencia el sexo del género es que el primero se refiere órgano reproductor de la persona.

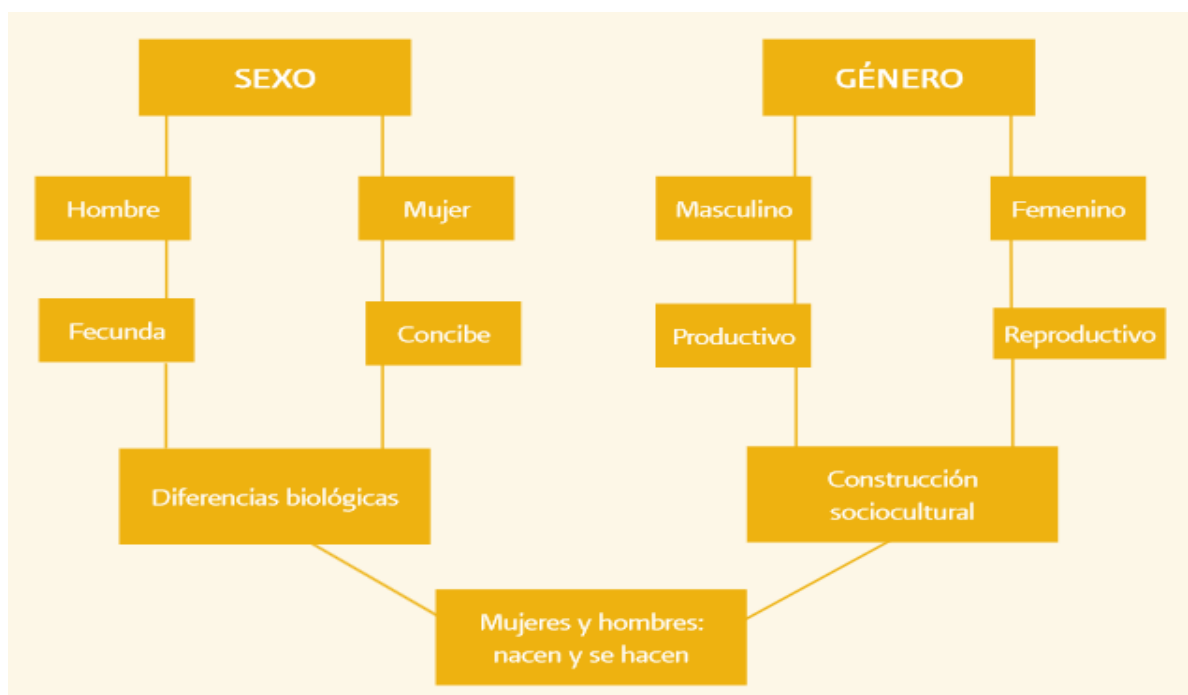


Figura 1 Diferencia entre sexo y género

La teoría de género nos aporta en la generación del conocimiento del sistema sexo-género como uno de organización social que define las relaciones entre mujeres y hombres. En este sistema se pueden diferenciar tres planos de desarrollo del género: sociocultural (tradiciones, costumbres sociales), relacional (interacción de poder entre las personas) e individual (identidad, actitudes, expectativas).

En muchas sociedades, este sistema ha generado desigualdad, exclusión y discriminación en contra de las mujeres en distintos ámbitos de su vida, convirtiendo las relaciones de género en relaciones de poder y subordinación, lo se traduce en la vulneración de sus derechos al empleo, recursos, entre otros.

1.2.2 El enfoque de género

Es una estrategia para las políticas públicas que busca que las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, sean parte integrante en la elaboración, formulación e implementación de las políticas públicas y la gestión institucional, de

manera que se logre la igualdad de los géneros (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, 2007; p. 3).

El enfoque de género ayuda a conocer y explicar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como formular medidas que contribuyan a superar las desigualdades existentes, para lo cual cuestiona y busca transformar el sistema social y su estructura ideológica, cultural, económica y política que permite que se mantengan dichas desigualdades.

Es considerado también, como la herramienta de análisis del impacto diferenciado sobre hombres y mujeres, pues permite conocer en detalle su situación de subordinación y discriminación que pueden ser múltiples. Al permitir la identificación de las desigualdades, el enfoque de género nos brinda la posibilidad de contribuir con el cambio de las relaciones de poder asimétricas entre los géneros, a través de la formulación de medidas diferenciadas orientadas al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Nos permite analizar y propiciar transformaciones en el espacio privado para promover responsabilidades compartidas familiares, domésticas y de cuidado; así como también promover transformaciones en el espacio público para facilitar la incorporación de las mujeres.

El enfoque de género trae consigo un conjunto de acciones cuya finalidad es disminuir las desigualdades generadas por las relaciones de poder. Se convierte en una herramienta importante en toda la gestión institucional y en todo el conjunto de la política pública.

De esta manera, cualquier política, programa o proyecto que ejecute el Gobierno en sus tres niveles de gobierno debería responder a los intereses y necesidades de mujeres y hombres que habitan en sus jurisdicciones, lo cual implica que se integre de manera permanente en todos los niveles y procesos de la gestión local, con el fin de considerar los impactos y efectividad para ambos.

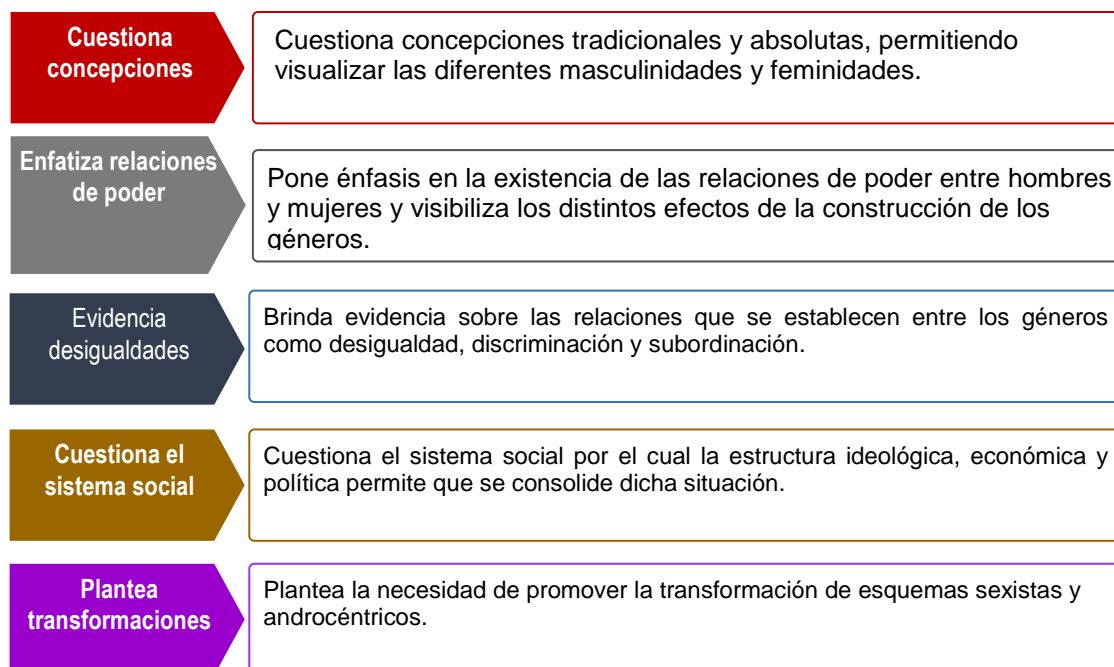


Figura 2 El enfoque de género como herramienta analítica

1.2.3 Brechas de género

Hace referencia a “las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios e instituciones cruciales para determinar sus niveles de desarrollo personal, social, económico, cultural y político, a pesar de ser ambos iguales en derechos y cuya existencia genera condiciones que fortalecen una situación de dependencia en las mujeres (Onu Mujeres, 2009)

1.2.4 Igualdad de Género

Según la Unesco, la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. Supone que se tengan en cuenta de manera diferenciada sus intereses, necesidades y prioridades, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.

La igualdad de género, significa igual empoderamiento, responsabilidad, acceso, control, oportunidades, distribución de recursos y participación de mujeres y hombres en cualquier en todos los ámbitos. Para que la igualdad de género se alcance y promueva, es necesario que se reconozca como derecho fundamental y parte del desarrollo.

1.2.5 Gestión Pública

Cortázar (2012), define la gestión pública como una especialidad que tiene como objetivo la correcta y la eficiente administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, es promover el desarrollo nacional cuyo grupo de interés son los profesionales que trabajan multidisciplinariamente en el sector público realizando funciones directivas desarrollando consultorías, proyectos de inversión, consultorías, etc (p. 54)

Ballart (2011), la define como la actividad desarrollada por los organismos públicos cumpliendo de los objetivos del Estado a través de la planificación, organización, dirección y control de las actividades de las organizaciones; captando los insumos para tomar decisiones y en la formulación de instrumentos técnicos administrativos requeridos (p. 34).

La Ley General del Sistema Nacional de Control, define a la gestión Pública: “como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales 3 establecidas por el Poder Ejecutivo”.

La Gestión Pública, es parte de la administración pública, comprende el conjunto de acciones que las entidades van a desarrollar para el logro de sus fines, objetivos y metas, enfocada en resultados y que rinda cuenta a la ciudadanía.

Es necesario que las entidades públicas se articulen intergubernamentalmente e intersectorialmente asociando sus recursos entre sí para poder atender las demandas de la ciudadanía de manera oportuna y sin ningún tipo de discriminación. La heterogeneidad propia del Estado peruano obliga adaptar sus estructuras organizacionales así como sus procesos y procedimientos, de manera que los servicios públicos que se brindan respondan adecuadamente a las necesidades reales y diferenciadas de mujeres y hombres, bajo los enfoques transversales de derechos humanos, género e interculturalidad.

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP) señala que para lograr una gestión pública moderna orientada a resultados,

las entidades deben entender la necesidad de cambiar la gestión pública hacia una gestión por resultados con un enfoque hacia la ciudadanía. (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021). Este modelo se basa en 5 componentes:

Tabla 1 Procesos de gestión pública orientada a resultados

Planeamiento Estratégico	Presupuesto para resultados	Organización Institucional	Gestión de los Recursos Humanos	Monitoreo
Plan de Desarrollo Concertado	Asignación de recursos hacia uno enfocado en reducción de brechas	Diseño organizacional adecuado para alcanzar los resultados esperados	Institucionalización del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos	Seguimiento Evaluación
Plan Estratégico Institucional				
Plan Operativo				

1.3 Marco Espacial

Respecto al marco Espacial, que involucra la presente investigación, referida a los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga, dado que su actuación comprende los diferentes procesos y elementos de la gestión pública: se ha comprendido a todas las áreas relacionadas con las siguientes funciones planificación, presupuesto, recursos humanos, administración, monitoreo.



Figura 3 Provincia de Huamanga

1.4 Marco Temporal

La presente investigación se desarrolló en los dos últimos años, aunque desde el año 2014 se trabajó en el diagnóstico situacional de la información, el mapeo de los procesos inmersos y en las entrevistas. Asimismo, se realizó búsqueda de literatura, labor compleja porque no existe un abordaje tan amplio del tema. Es así que el acercamiento al estudio de esta problemática ha tomado mayor fuerza durante este último año porque la actual gestión asumida por el nuevo gobierno tiene como eje central la eliminación de las brechas de género en todos los ámbitos para conseguir igualdad entre los géneros.

1.5 Contextualización

1.5.1 Histórica

En el año 1948 no se usaba el concepto de género, pero se percibe sus orígenes cuando Simone de Beauvoir menciona que “no se nace mujer, se llega a serlo. Distingue del sexo biológico a las asignaciones culturales” (p.9).

Millet (1969), define el sexo como una categoría social impregnada de política. Se estudia al patriarcado como relaciones de poder, dominio y subordinación.

En 1970, aparece el concepto de género como herramienta analítica capaz de desvelar las ideologías sexistas ocultas en los textos de las ciencias humanas y sociales. Inician los debates sobre la definición y el uso del género dentro de las diversas corrientes del feminismo.

Rubin (1975), define el sistema sexo-género como el conjunto de disposiciones sociales y culturales que determinan que el género y la heterosexualidad de las personas y hace que las mujeres sean relegadas a una posición secundaria con respecto a las de los hombres.

Gadol (1984), señala que sexo es un hecho dado, género supone un rol social y una relación de subordinación a los hombres, socialmente construida y socialmente impuesta. Con este concepto se empieza a desnaturalizar al sexo como una categoría, se propone un análisis social de los mismos.

Lamas (1986), señala que el género es un componente cultural y social de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, por el que se da las relaciones de poder.

Butler (1992), señala al género como performance, representación, parodia. Ayudándose de la identidad. Aparato discursivo que constituye prácticas de exclusión, que dicta normas, que marca comportamientos y constituye de este modo las identidades genéricas.

Así es posible demostrar que la construcción social y cultura de cualquier persona se basa en su diferencia biológica, se le asigna formas de pensar, sentir y actuar, carga de deberes y prohibiciones impuestas por la sociedad, la familia, la comunidad, la escuela, los medios de comunicación, entre otros, a partir de esas diferencias biológicas. Las mujeres y hombres desde que nacemos se nos asigna diferentes roles, atributos y comportamientos (lo que es propio para hombres y lo que es propio para mujeres). Así la división del mundo privado y público es propia de esas relaciones, en la que se estructura la división sexual del trabajo, las

disparidades en la participación en diferentes ámbitos, la segregación sexual, entre otras.

El enfoque de género es adoptado en la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing, donde se estableció que los Estados miembros deben *adoptarlo en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas*, para fortalecer el posicionamiento de la mujer.

1.5.2 Marco Político

Una breve mirada a la línea del tiempo sobre la preocupación del estado por incorporar el enfoque de género en todos los niveles del Estado, identificamos los siguientes:

La Constitución Política del Perú de 1993, establece en su artículo 1º que la persona humana y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y el Estado y asimismo, garantiza en el inciso 2 de su artículo 2º que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

La Ley de Igualdad de Oportunidades- Ley N° 28983, garantiza a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, en propensión a la plena igualdad.

El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, establece Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. Dentro de las que se encuentra promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, establece políticas y lineamientos que implican la acción conjunta del Estado y la sociedad civil. Dentro de sus objetivos, se encuentra transversalizar

el enfoque de género en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado Peruano en sus tres niveles de gobierno.

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por el Decreto Supremo 004-2013-PCM, establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de la ciudadanía y el desarrollo del país. Lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los/as ciudadanos/as y los resultados en la calidad de vida y oportunidades de desarrollo para éstos que se derivan de esos bienes y servicios públicos.

La Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27783, establece en su artículo 8° el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia; sujeta a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional.

La Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales le corresponden todas aquellas funciones públicas e iniciativas de desarrollo local como, planificar e implementar estrategias de promoción del desarrollo social y económico, promover la igualdad como principio universal para todos los hombres y mujeres en sus diferentes condiciones sociales, culturales y económicas.

La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411 y sus modificatorias, establece en su artículo 47° que en la evaluación presupuestal de ejecución del Presupuesto del Sector Público, las entidades públicas incorporarán, en el análisis, la incidencia en políticas de equidad de género.

Todas estas disposiciones obligan al Estado peruano en sus tres niveles de gobierno a implementar acciones para lograr la igualdad de género.

1.5.3 Marco Social y Cultural

Del Valle (2002) sostiene que las representaciones culturales son un conjunto de creencias, ideas y significados empleados por la sociedad para estructurar y

organizar la realidad. Estos se transmiten a todos sus integrantes a través de diversos mecanismos socioculturales.

El género al ser una representación socio cultural contiene ideas, prejuicios, prohibiciones, mandatos sobre la vida de mujeres y hombres, es lo que la sociedad considera propio para mujeres y hombres. Es así que se considera que mujeres y hombres no son iguales porque cada uno tiene su propia función; los hombres el ámbito público de proveedor y la mujer el ámbito privado de reproductor.

Estas diferencias de roles y asignaciones de tareas han generado desigualdades entre mujeres y hombres, generándose brechas de género en el acceso a los bienes y servicios y ejercicio de sus derechos.

El Perú no se encuentra ajeno a esta realidad, en efecto en el territorio nacional se mantienen brechas de género a nivel nacional en ingresos remunerativos, acceso a cargos directivos, participación política, salud, empleo, acceso a recursos económicos, violencia de género, educación, que afectan de manera particular a las mujeres.

Por ello, la incorporación del enfoque de género en todos los tres niveles de gobierno es clave para orientar las políticas nacionales, regionales y locales a las causas fundamentales de las disparidades de género.

1.5.4 Supuesto teórico

Uno de los temas relativamente nuevo es la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión pública". Evangelina García Prince en el año 2015 señala que el enfoque de género se aplica como un componente y no como una dimensión de alcance transversal, por la ausencia de una estrategia clara que impide que pueda tener un impacto duradero y medible.

Muchas de las iniciativas de intervención presentan una carencia de diagnósticos con data desagregada por sexo que permitan fundamentar las propuestas y acciones y si los hay, éstos no cuentan con el análisis de género como aspecto fundamental del contexto social en que se realiza la intervención.

Barrig (2015), señala que el género como categoría de análisis ha resultado poco flexible para insertarse en la práctica cotidiana de quienes trabajan en desarrollo: no se puede "operativizar" es el argumento recurrente o es considerado muy "intelectual".

La mayoría de las experiencias se encuentra focalizada en mejorar las condiciones de vida de las mujeres, estando poco centradas en cambios en las relaciones entre hombres y mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, los supuestos teóricos que persiguió la investigación son:

El enfoque de género no está totalmente incorporado en las políticas y gestión de las entidades públicas.

La mayoría de iniciativas que anuncian la aplicación del enfoque de género tienen un carácter principalmente mujerista.

Existencia de resistencias culturales y sociales para trabajar por la igualdad entre los géneros.

II. Problema de Investigación

2.1 Aproximación temática

El Estado gestiona políticas en sus distintos niveles de gobierno (central, regional y local), las planifica, las presupuesta o financia, evalúa sus resultados y debe rendir cuentas a la ciudadanía sobre tales resultados. Las políticas públicas son las estrategias de los Estados para garantizar la calidad de vida, una serie de seguridades y derechos a los ciudadanos y ciudadanas. La gestión pública hace posible la realización de esas políticas.

Como hemos señalado anteriormente, las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades e intereses por los roles que cada uno desempeña. En este marco, las intervenciones del estado deberán basarse en el desarrollo de diagnósticos sobre las necesidades sentidas de los/ las usuarios potenciales de los servicios públicos, lo que implica la necesidad e importancia de caracterizarlos según sexo, edad, etnia etc. y demanda la aplicación de un enfoque de género para mejorar el acceso de la ciudadanía a los servicios del estado.

Asimismo, el establecimiento de indicadores de resultados previsible y de líneas de base que permitan medir los cambios operados en la realidad de intervención a partir de los proyectos y programas del estado, constituyen las herramientas y prácticas centrales de la gestión por resultados y conforman los sistemas de monitoreo y evaluación que esta requiere.

Una gestión pública con enfoque de género es aquella que aborda la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres que se expresan en brechas de género. En esta gestión las brechas de género son identificadas, priorizadas, se definen estrategias y metas para su reducción, se les asigna presupuesto, se evalúa los avances en su reducción y se rinde cuentas de tal reducción a la ciudadanía.

A continuación se presentan los procesos de la gestión pública y se identifican en cada uno de estos los elementos que materializan la incorporación del enfoque:

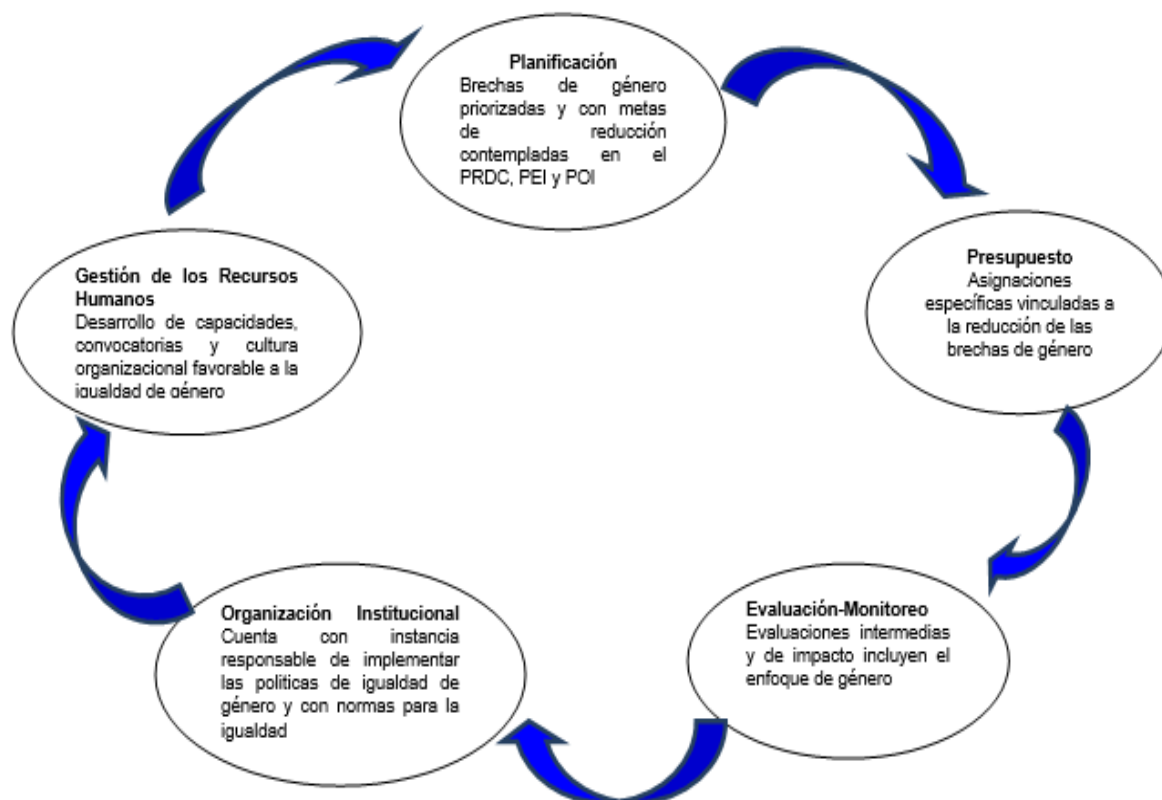


Figura 4 Gestión Pública con enfoque de género

Estos procesos de la gestión y la identificación de los elementos para la incorporación del enfoque de género ha sido diseñada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre rector en las políticas de mujer y que tiene como competencia la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las entidades públicas y privadas.

2.1.1. Observaciones

En el Perú estamos en un proceso de reforma del Estado, dada en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que busca mejorar la atención de la ciudadanía a través de servicios más adecuados, lo que implica responder a las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, según contextos sociales y culturales.

La razón de ser de la gestión pública es servir a la ciudadanía. Ello significa que las intervenciones de las entidades deben responder adecuadamente a las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres con los recursos asignados y capacidades disponibles.

Sin embargo, las políticas, acciones e intervenciones del Estado no logran reducir las desigualdades y brechas de género existentes en el territorio. Por ello es necesario conocer e identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública, en este caso en particular de la Municipalidad Provincial de Huamanga, al ser los gobiernos locales los más cercanos a la población.

2.1.2 Estudios relacionados

La Defensoría del Pueblo supervisa los avances del Estado en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En sus reportes presenta un balance en los gobiernos regionales, respecto de la obligación de incorporar el enfoque de género, informando sobre los avances y las principales dificultades regionales que se presentan para incorporar consideraciones de género en sus políticas, acciones e intervenciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, no existen estudios relacionados en los gobiernos locales que determinen cuales son los avances y barreras que presentan para el cumplimiento de la incorporación del enfoque de género en sus políticas y gestión.

2.1.3 Preguntas orientadoras

1. Es necesario hacer un balance del proceso de incorporación del enfoque de género en la gestión pública de los gobiernos locales?
2. Es necesario evaluar el efecto de la incorporación del enfoque de género aplicada por los gobiernos locales?
3. La metodología para la incorporación del enfoque de género amerita un rediseño para su aplicación por parte de los Gobiernos Locales?.

2.2 Formulación del problema de Investigación

2.2.1 Problema General

¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

2.2.2 Problemas específicos (PE)

PE1.- ¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

PE2.- ¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

PE3.- ¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

2.3 Justificación

2.3.1 Justificación Práctica

Bernal (2010), indicó que en la investigación existe una justificación práctica cuando el propósito del estudio es ayudar a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

El presente estudio pretende identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga, con la finalidad de establecer recomendaciones y estrategias que puedan servir de guía para que dicha entidad implemente acciones para institucionalizar la incorporación del enfoque de género en sus políticas, planes y programas.

Recordemos que es obligación del estado en sus tres niveles de gobierno de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, derecho fundamental que se

encuentra reconocido por normas internacionales y nacionales suscritas y ratificadas por el Perú.

Resulta entonces claro, que la incorporación del enfoque de género se torna en una función primordial y una de las bases de las políticas de Estado para reducir las desigualdades y brechas de género existentes.

2.3.2 Justificación Metodológica

Clavijo (1986) indica que: “desde luego la investigación del problema tiene una justificación metodológica, en plantear que existe un nuevo método o estrategia para generar conocimiento válido y confiable, para investigar y observar durante un proceso que implica varias fases” (p. 13).

La presente investigación permitirá determinar el grado de significancia entre la correlación de las unidades temáticas “incorporación del enfoque de género” y “gestión pública”.

El resultado de la presente investigación, no necesariamente corresponde a un modelo matemático, pero permite que los resultados que se obtengan contribuyan al diseño de nuevos mecanismos e instrumentos para incorporar el enfoque de género en la gestión pública de los gobiernos locales, a pesar de contar con la entidad rectora en promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

2.4 Relevancia

La igualdad de género es un tema que se encuentra en la agenda pública, si bien es obligación de los tres niveles de gobierno incorporar el enfoque de género en su gestión, políticas, planes, programas y proyectos, es necesario determinar los factores que influyen en la incorporación de esta herramienta de análisis en la gestión pública local, pues las cifras nos dan cuenta de la existencia de brechas de género en el territorio que dificultan el real goce y ejercicio de los derechos de hombre y mujeres.

Así por ejemplo se observa que en la provincia de Huamanga existen las siguientes brechas de género:

- Las mujeres perciben por ingreso promedio mensual 37% menos que los hombres, es decir los hombres perciben aproximadamente S/. 1,046 y las mujeres S/. 662.00.
- 4.6% de las mujeres experimentaron violencia física alguna vez por parte de esposo o compañero.
- El 15.1% de mujeres entre 15 y 19 años ya es madre o se encuentra embarazada, es decir de cada 10 adolescente 1 están embarazadas.
- 11.2% de Mujeres han sido agredidas sexualmente por su pareja o ex pareja, es decir de cada 10 mujeres 01 sufren violencia sexual.
- El 17.7 % de las mujeres mayores de seis años no cuentan con ningún nivel educativo. Es decir de cada 10 dos son analfabetas.
- Ninguna mujer ocupa alguna alcaldía distrital.
- De 44 cargos directivos sólo 13 son ocupados por mujeres.

Como se observa las brechas salariales entre mujeres y hombres, la baja participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones y política, el analfabetismo femenino, los altos índices de embarazo adolescente, la violencia de género, siguen siendo brechas de urgente atención, haciendo falta por tanto, de la formulación, diseño e implementación de políticas que permitan garantizar y mejorar las condiciones de vida de las mujeres y el respeto a sus derechos en iguales condiciones que los hombres.

Por ello, es necesario identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión local a fin de que se adopten medidas concretas que permitan lograr gestiones más eficientes y eficaces que apunte a disminuir las brechas de género en la localidad.

2.5 Contribución

De los resultados de la investigación se formulara una ruta estratégica de intervención de corto y mediano plazo, de acuerdo al estado que se encuentre en materia de género la Municipalidad Provincial de Huamanga.

2.6 Objetivos

2.6.1 Objetivo General

Identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

2.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Objetivo Específico 2

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Objetivo Específico 3

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

2.7 Hipótesis

2.7.1 Hipótesis General

En la siguiente investigación se ha considerado la siguiente hipótesis emergente:

Existen factores críticos que impactan negativamente en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga

III. Marco Metodológico

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de estudio

Hernandez, Fernández y Baptista (2010), refieren que el estudio descriptivo permite recoger información, describirla y proyectarla en una situación ideal.

La metodología de la investigación es de tipo cualitativo, de carácter descriptivo, exploratorio y documental. En cuanto al tiempo de captación de información es transversal debido a que se captaron los datos en un tiempo definido y es válido para el mismo.

3.1.2 Diseño

De acuerdo a los objetivos planteados en el presente estudio, la investigación se basó en el análisis de documentos, entrevista y observación participante. El análisis e interpretación de los datos obtenidos ha seguido un enfoque fenomenológico.

Martínez (2011), refiere lo siguiente: “La fenomenología se preocupa por la comprensión de los actores sociales y por ello de la realidad subjetiva, comprende los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas para los actores sociales en el marco de su proyecto del mundo (p.17)”.

A su vez, se enmarca en el diseño “investigación acción”, porque estamos ante la búsqueda de soluciones a problemas que son cotidianos y/o inmediatos y de esa forma mejorar las prácticas concretas para la reducción de las brechas de género; tomándose en cuenta la evaluación de los diferentes procesos de la gestión pública a través de la observación, análisis, interpretación de información.

3.2 Escenario de estudio

El ambiente donde se desarrolla la investigación corresponde a una institución pública denominada Municipalidad Provincial de Huamanga, que se ubica en el departamento de Ayacucho, dentro del ámbito de su competencia debe responder por las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través de sus diferentes áreas que la conforman.

La forma de organización corresponde a uno de línea vertical, donde se deben cumplir según funciones flujos de intercambio de información, los que obedecen a procesos de gestión que son reglamentados a través de su ROF.

3.3 Caracterización de sujetos

Respecto a la caracterización de los sujetos está dada por el conjunto de documentos de gestión y normas institucionales, siendo estos los sujetos de análisis.

Asimismo, los sujetos de análisis han sido 10 funcionarios de las áreas de administración, recursos humanos, planificación, presupuesto y desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Huamanga. Áreas claves que comprenden cada uno de los procesos de la gestión pública.

3.4 Trayectoria metodológica

En la presente investigación se estableció un diseño de investigación descriptivo, exploratorio y documental, con el propósito de explicar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los procedimientos de recolección de datos para llevar a cabo investigaciones cualitativas varían en relación del tema de investigación y se puede seleccionar la recolección de datos por intermedio de la observación, del registro de apuntes en el campo, en la revisión de los apuntes con la finalidad de estructurar los temas y patrones a fin de codificar las notas para el correspondiente análisis. Asimismo, la observación, la consulta de fuentes bibliográficas, las entrevistas, entre otras; pueden constituirse en excelentes fuentes de recolección de datos.

Para efectos de desarrollar la presente investigación y considerando los objetivos alcanzar, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

- Observación
- Documentos institucionales (instrumentos de gestión y planificación, normas)
- Entrevista

3.5.1 Observación

La presente investigación utilizó la técnica de observación directa y participativa para conocer los aspectos de los procesos enmarcados en la gestión institucional, sobre el conocimiento y acciones emprendidas para reducir las desigualdades y brechas de género existentes en la localidad (conocimiento de normativas, instrumentos de gestión, entre otras).

3.5.2 Entrevista

La entrevista como técnica, tiene por objetivo recolectar datos para una investigación. De esta manera se formula preguntas a los responsables de las áreas claves de la gestión institucional para determinar el nivel de conocimiento sobre las políticas de género y conocer las opiniones sobre la igualdad de género en las políticas y gestión municipal.

Dicha información se obtuvo de la entrevista dirigida tanto estructurada como no estructurada, aplicada en la municipalidad a través de las asistencias técnicas y en lo recogido de los talleres de capacitación en las cuales se ha participado durante estos dos últimos años y donde el personal también participa exponiendo su experiencia, posición y posibles propuestas de acción.

3.5.3 Análisis de documentos

El análisis de documentos, comprende la interpretación y análisis de la información para sintetizarlos.

En este caso, todos los documentos analizados corresponden a la Municipalidad Provincial de Huamanga, se analizó el contenido de los planes de gestión existentes y el presupuesto institucional. por cuanto ahí se plasman la visión, misión de la entidad los objetivos, metas e indicadores a desarrollar a nivel intergubernamental para alcanzar la visión planteada así como las acciones tendientes a desarrollar en la gestión institucional, que son necesarios analizarlos para el abordaje de la problemática de estudio.

3.6 Tratamiento de la información

Primero se realizó una revisión preliminar de todos los datos e información recopilada para tener un panorama en general y posteriormente se organizó los datos clasificándolos por áreas temáticas.

Acto seguido se realizó el análisis de todo el conjunto de información, realizando la interpretación e integración de los resultados obtenidos.

La información se organizó haciendo uso de la codificación axial, por la cual se fueron identificando las relaciones entre las categorías, que representan un fenómeno o suceso significativo.

Para el procesamiento de la información, se utilizó el apoyo de herramientas informáticas como el Excel 2010; con la cual se construyeron las bases de datos para la elaboración de tablas y gráficos, los mismos que ayudarán en la fase de análisis de resultados.

3.7 Mapeamiento

La investigación abarcó la Municipalidad Provincial de Huamanga, para tal fin se realizó visitas a dicha provincia con la finalidad de constatar el nivel de incorporación del enfoque de género en la gestión pública de dicha entidad, se realizó entrevistas a los directivos para identificar los factores que influyen en el no logro de los objetivos en cada ámbito.

Asimismo se ha participado en el desarrollo talleres de capacitación a todo el personal para identificar puntos fuertes y estrategias para mejorar sus prácticas en las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, verificando la falta de sensibilización, capacitación e información para incorporar el enfoque de género en los diferentes procesos de la gestión pública, asimismo desconocimiento de normativas que amparan la aplicación de lineamientos para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

3.8 Rigor Científico

Ramírez (1999) describe la población como "...el universo, individuo u objeto, que pertenecen a una misma clase por poseer características similares". De acuerdo a este autor, se debe relativizar el tamaño de la población, para poder definir la muestra, por lo que afirma que "...una población será grande o pequeña de acuerdo con las posibilidades de poder contar con los recursos suficientes para abordarla" (p. 89).

Para el presente estudio, la población objetivo bajo análisis de entrevistas, estuvo conformada por 10 funcionarios de las áreas de administración, recursos humanos, planificación, presupuesto y desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con vínculo laboral en el último año.

En ese sentido el rigor científico de la investigación está dado por:

Validez Interna

A través del análisis de diversos instrumentos de gestión y planificación y normativas en vigencia; así como, de información obtenida a través de los agentes entrevistados.

Validez Externa

Los hallazgos encontrados en la presente investigación podrán ser considerados por las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga y otros gobiernos locales para entender la problemática que afronta estas entidades de dicho nivel de gobierno para incorporar el enfoque de género en su gestión pública.

IV. Resultados

4.1 Descripción de resultados

4.1.1 Objetivo Específico 1:

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Respecto de las entrevistas

En primer lugar se analizará las respuestas y comentarios que dieron 10 de los entrevistados, se citarán algunas partes de las entrevistas realizadas, tomándose en cuenta sólo las respuestas más significativas de acuerdo a la pregunta planteada:

	“Género es mujer y hombre”. (Elver, 41)
Enfoque de Género	“Bueno, cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a la mujer”. (Juan, 45)
	“Género es lo mismo que mujer”. (Johny, 33)
	“Se refiere a lo femenino”. (Luz, 28)
	“Son construcciones socio culturales asignado a las personas según sus diferencias biológicas”. (Gloria, 37)
	“No sé, creo que mujer”. (Alejandro, 49)
	“Los derechos de las mujeres”. (Esther, 38)
	“Roles masculinos y femeninos”. (María, 35)
	“Se refiere a las mujeres”. (Julio 51)
	“Es hablar de mujeres”. (Carlos, 43)
Instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género	“La Gerencia de Desarrollo Humano pues se encarga de ver el tema de mujer y poblaciones vulnerables”. (Elver, 41)
	“La Gerencia de Desarrollo Humano porque tiene entre sus funciones atender a las mujeres”. (Juan,

45).

La Gerencia de desarrollo Humano porque ve el tema de programas sociales y de mujeres”. (Johny, 33)

“La Demuna porque ve los temas de protección de los derechos de niños, niñas, Adolescentes y mujeres”. (Luz, 28)

“La Municipalidad no cuenta con una instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género”. (Gloria, 37)

“La Gerencia de Desarrollo Humano porque ve la prevención de la violencia familiar, entre otras problemática”.(Alejandro, 49)

La Gerencia de Desarrollo Humano porque tiene entre sus funciones atender a mujeres” (Esther, 38).

“No contamos con esa instancia”. (María, 35)

“Gerencia de Desarrollo Social y sus unidades orgánicas pues ven el tema protección de los de las mujeres” (Julio, 51).

“La Demuna pues ve tema de violencia familiar”

Normas en materia de igualdad de género

“Si las conozco y la municipalidad cuenta con una norma contra la discriminación”. (Elver 41)

“No, no conozco”. (Juan, 45)

“Sé que existen, pero no las conozco a profundidad.” (Johny, 33)

“Si, y tengo referencias de que la municipalidad cuenta con normas sobre los derechos de la mujer”. (Luz, 28)

“Sólo conozco la ley de Igualdad de oportunidades

entre Mujeres y Hombres pero de forma muy general, no de forma específica” (Gloria, 37)

“Si, muchas de ellas se toman en cuenta a la hora de elaborar políticas”. (Alejandro, 49)

“Si, pero un gran problema es que no se socializan” (Esther, 38)

“He oído hablar del Plan Nacional de igualdad de oportunidades” (María, 35)

“No, falta difusión”. (Julio, 51)

“Si, pero no recuerdo”. (Carlos, 43)

Fuente: entrevista a funcionarios y funcionarias

Interpretación:

Se percibe de entrada un notorio desconocimiento del concepto de género por parte de casi todos los entrevistados, se advirtió la percepción común, aunque no general, de que es la Gerencia de Desarrollo Humano, el área responsable de operativizar las políticas de igualdad de género, al estar sus funciones relacionadas al tema mujer. Existe desconocimiento que la igualdad de oportunidad y la igualdad de género tiene connotaciones diferentes. La primera está dirigida principalmente al acceso a oportunidades sin tomar en cuenta el punto de partida diferenciado de mujeres y hombres, ya sea por condiciones materiales, objetivas, de desventaja por razones de género, edad, condición física, origen étnico, etc. En cambio la igualdad de género, se refiere a que mujeres y hombres tengan las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, tomando en cuenta sus diferentes necesidades e intereses específicos.

Se demuestran, asimismo, el desconocimiento de las normas provinciales en materia de igualdad de género.

Respecto al Análisis documental

Documentos Analizados: Manual de Organización y Funciones, Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y normativa emitida por la Municipalidad Provincial de Huamanga

Codificación Axial y Categorización

Categoría	Sub categoría	Texto Codificado
Gestión Organizacional	ROF	<p>La municipalidad tiene como funciones generales brindar servicios de calidad a la población y contar con un equipo humano competitivo.</p> <p>Respecto a la evaluación de funciones con consideraciones de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe funciones generales relacionadas a la igualdad entre mujeres y hombres y a brindar servicios diferenciados que respondan a las necesidades específicas y diferenciadas de mujeres y hombres.
	<p>Instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género</p>	<p>Respecto a la evaluación de las funciones de los órganos de línea:</p>

-
- No tienen funciones en materia de igualdad de género.
 - Las funciones más relacionadas con la temática son la protección de los derechos de menores y mujeres, promover la igualdad de oportunidades, prestar servicios de atención integral, promover la prevención del maltrato infantil y la violencia familiar, que corresponden a la Gerencia de Desarrollo Humano.

MOF

Respecto a la evaluación del Manual de Organización y Funciones:

- No existe personal con funciones específicas para incorporar el enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos.

La percepción de los entrevistados sobre la necesidad de contar con personal responsable para el desarrollo de las tareas

		alcanzó el 90%
Ordenanzas	igualdad de género	<p>Respecto a la identificación de normas regule las políticas de igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe ninguna norma en materia de igualdad de género • Existen ordenanzas vinculadas a la prohibición de la discriminación y a la creación de instancias que velen por los derechos de las mujeres y la niña • La percepción de los entrevistados sobre la necesidad de contar con una base normativa que institucionalice la incorporación del enfoque de género alcanzó el 76%

Interpretación:

Se aprecia en el Reglamento de Organización y Funciones que la función general de la Municipalidad es brindar servicios a toda la población en general vista como un todo homogéneo sin tomar en cuenta sus diferentes categorías de sexo, edad, lugar geográfico, condición económica, entre otras. No existe un área con funciones específicas para incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión municipal; las funciones de la Gerencia de Desarrollo Humano y sus subgerencias, se centran en funciones de protección y atención a la mujer como población vulnerable, por lo que no guardan relación con la implementación de las políticas de igualdad de

género, sumado a que se carece de personal con funciones específicas para abordar la igualdad de género.

Si bien, se cuenta con una base normativa que institucionaliza la no discriminación y crea instancias que velan por los derechos de la mujer y la niña, no existe un marco normativo institucional que disponga la implementación de políticas de igualdad de género.

Resultados del OE 1:

La cultura política tradicional y los estereotipos de género juegan un papel determinante para que las autoridades tomen la decisión o no de impulsar un proceso real para incorporar el foque de género en su gestión. Se considera como una carga adicional la temática de igualdad de género a lo que vienen desarrollando normalmente, manifestando que requieren de mucha capacitación y asistencia técnica, hay cierta percepción de que muchas cosas le son impuestas sin suficiente información.

Es necesario sensibilizar al funcionariado y personal en la temática de género para conseguir la voluntad y compromiso al más alto nivel para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio. Es necesario que el funcionariado tome conciencia que implementar políticas de igualdad de género no es hacer políticas para mujeres, sino que se tomen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño, formulación e implementación de cualquier política y/o acción, para poder reducir las desigualdades y brechas existentes.

Según el Reglamento de Organización y Funciones, los objetivos de las políticas nacionales de género no son considerados por todas las gerencias y no son priorizadas en sus intervenciones. La Gerencia de Desarrollo Humano, es una instancia idónea para impulsar políticas de género en diferentes grupos etarios, sin embargo atiende un amplio universo de actores sociales (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores), corriéndose el riesgo de que se las políticas de igualdad de género no se implementen adecuadamente.

El Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Provincial de Huamanga establece que la Gerencia de Desarrollo Humano se encuentra conformada por 04 personas, las mismas que de acuerdo a las funciones específicas establecidas en dicho instrumento normativo-operativo no cuentan con un perfil sobre la temática de género, lo cual dificulta que la municipalidad pueda trabajar de forma permanente acciones orientadas a lograr la igualdad de género en la provincia. Asimismo, se constata según el MOF que el personal que conforma las dos oficinas que integran orgánicamente dicho órgano de Línea tampoco cuenta con perfil sobre la temática de género.

Asimismo, es necesario introducir el enfoque de género de manera transversal en la gestión, por lo que se debe aprobar normas que institucionalicen la herramienta analítica de género como principal estrategia para la igualdad de género.

4.1.2 Objetivo Específico2:

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Respecto de las entrevistas

En este punto se analizará las respuestas y comentarios que dieron 10 de los entrevistados, se citarán algunas partes de las entrevistas realizadas, tomándose en cuenta sólo las respuestas más significativas de acuerdo a la pregunta planteada.

La gestión de los recursos humanos desde el enfoque de género recoge las opiniones basada en tres temas ejes: igualdad en materia laboral, desarrollo de capacidades y cultura organizacional:

Igualdad en acceso a cargos directivos “Las mujeres no pueden dar toda la dedicación que exige el puesto”.
(Elver, 41)

“No se puede contratar a mujeres para estos cargos porque siempre tienen

que irse a la hora”. (Juan, 45)

“Muchas mujeres no ocupan estos cargos porque no se pueden quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tiene con quien dejar a sus hijos”. (Johny, 33)

“Claro que sí, estamos tan preparadas como los hombres para ocupar puestos de confianza” (Luz, 28)

“Si, sólo que se nos complica mucho por el horario, estos cargos demandan mucho compromiso de tiempo y llegamos tarde a casa a ver a nuestros hijos”(Gloria, 37)

“No, muchas veces están porque son del partido”(Alejandro, 49)

“Ocupan estos cargos, pero sin experiencia anterior, les falta experiencia”(Julio, 51)

“Si, nosotras nos capacitamos y preparamos siempre para estar a la altura de nuestros cargos” (Esther 38)

“A veces, algunas si están capacitadas y otras asumen por favores políticos, sin estar capacitadas”(María, 35)

“Si, ahora mujeres y hombres estamos en puesto decisivos” (Carlos, 43)

Plan de Desarrollo de las Personas
(PDP)

“Si he recibido capacitación en temas de derechos humanos”. (Elver, 41)

“He recibido capacitación pero no en

esta institución sino en el gobierno Regional de Ayacucho”. (Johny, 33)

“No he recibido capacitación en temas de género”. (Luz, 28)

“No, trato de auto capacitarme” (Gloria, 37)

“El PDP no considera este tipo de capacitaciones, estos se dictan por otras entidades ONG, MIMP” (Esther, 38)

“he llevado un Diplomado en Derechos Humanos pero en una universidad, género no se dicta”(María, 35)

“No he recibido capacitación, pero conozco el tema” (Juan, 45)

“No, no he participado, pues es un tema de mujeres, ellas tienen más tiempo para eso”(Julio, 51)

“Sé que se dicta pero está dirigido sólo a mujeres, nosotros por las funciones y responsabilidades que desempeñamos no podemos asistir” (Carlos, 43)

Cultura Organizacional

“No hay comedor para el personal” (Elver, 41)

“No se promueven responsabilidades familiares compartidas”. (Luz, 28)

No conozco la norma de hostigamiento sexual”. (Johny, 33)

“No hay guardería, ni lactario”. (Gloria,

37)

“No se implementan licencias por enfermedad de familiares directos, paternidad”. (Juan, 45)

“Falta de flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar”.(Esther, 38)

“No se aplica el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones” (Alejandro, 49)

“No se difunden mensajes de igualdad y no discriminación en el ambiente laboral” (María, 35)

“No se difunde las normas sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual labora” (Julio, 51)

Interpretación:

La Municipalidad Provincial de Huamanga se encuentra integrada por 120 personas nombradas, 43 personas en calidad de funcionarios/as, 206 en la modalidad de servidores públicos (CAS), 380 trabajadores obreros contratados bajo la modalidad de proyectos, 05 trabajadores de servicios personales, 05 trabajadores de otras modalidades, 173 trabajadores/as administrativos, ascendiendo a un total de 932 trabajadores/as municipales.

De las cuarenta y tres (43) cargos de confianza existentes en el municipio, sólo 10 cargos son ocupados por mujeres: 3 gerentas, tres subgerentas, cuatro jefas de oficinas.

De las entrevistas realizadas al personal de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la gran mayoría considera que los hombres tienen más actitudes y

experiencias en ocupar cargos de confianza, lo que demuestra una marcada cultura machista que impide que las mujeres logren mayores oportunidades de crecimiento laboral. Asimismo, de las entrevistas realizadas se advierte que no se cuentan con personal especializado en la temática de género lo que dificulta el diseño e implementación de políticas de igualdad de género. El personal masculino entrevistado cree que el desarrollo de capacidades en el tema de políticas de género debe estar dirigido a las mujeres. La justificación a ello, es que frente al tiempo de los hombres, las mujeres si tiene tiempo para estos temas

Se advierte la falta de implementación de licencias por enfermedad de familiares directos, falta de flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar. Los entrevistados desconocen el procedimiento a seguir para presentar una denuncia cuando se produce una situación de hostigamiento sexual.

Asimismo se abordó el conocimiento y la existencia de mecanismos de difusión de comportamientos y practicas respetuosas sin discriminación entre mujeres y hombres, a los que muchos señalaron que no, que lo que se promueve son espacios de celebraciones y espacios recreativos. Entre las celebraciones que contribuyen a generar ambiente de confraternidad se local realizan el Día de la Mujer, el Día de la Madre, el Día del Padre, y la celebración de fin de año.

De otro lado, respecto al uso del lenguaje inclusivo, el personal entrevistado menciona que no cuentan con normas para su aplicación, no transmitiéndose por tanto una imagen igualitaria entre mujeres y hombres en las comunicaciones escritas, orales y gráficas.

Respecto al Análisis documental

Documentos Analizados: Plan de Desarrollo de las Personas, Convocatorias, instrumentos técnicos normativos

Codificación Axial y Categorización

Categoría	Sub categoría	Texto Codificado
Recursos Humanos	PDP	<p>La Municipalidad cuenta con un Plan de capacitación orientado sólo a temas técnico-administrativos y no incluye capacitación en temas relacionados a la elaboración y gestión de políticas de igualdad de género</p> <p>Entre los cursos implementados se ha capacitado en el sistema de gestión administrativa (SIGA), sistema de personal (SISPER), actualización de documentos, formulación y monitoreo de proyectos. Estando ausente el tema de incorporación del enfoque de género.</p>
	Convocatorias	<p>En cuanto a los procesos de convocatoria y selección de personal, no se emplea el lenguaje inclusivo sino el masculino genérico, lo que evidencia discriminación por razones de género:</p>

	<p>“Contratar los servicios de un asistente” (Gerencia de Desarrollo Económico y Social)</p> <p>“Contratar los servicios de un abogado” (Subgerencia de Control Urbano y licencias)</p> <p>“Contratar los servicios de un supervisor de la policía Municipal” (Subgerencia de Comercio, Licencia y Fiscalización)</p>
<p>Cultura organizacional</p>	<p>La Municipalidad Provincial de Huamanga no cuenta con orientaciones técnicas normativas que favorezcan las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres: De prevención y sanción del hostigamiento sexual y sobre uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, escritas, orales y gráficas.</p>

Interpretación:

El Plan de Desarrollo de las Personas cumple con promover diversas actividades de capacitación, sin embargo, ninguna cumple con desarrollar capacidades para incorporar el enfoque de género como estrategia de política pública. La Municipalidad no cuenta con personal especializado en la temática de género. Los

procesos de convocatoria y selección de personal son discriminatorios en la medida que responde a la aplicación de criterios estereotipados de género y no utilizan un lenguaje inclusivo. No existen pautas para el uso del lenguaje inclusivo en todo documento, comunicación y actividad interna o pública así como tampoco sobre el procedimiento respecto al acoso sexual.

Resultados del OE 2:

La mayor concentración de mujeres se encuentra en las áreas y programas de servicios a la población. Se reproduce, así, el estereotipo de género en el rol de las mujeres a quienes mayormente se les convoca para labores de promoción social en áreas y programas de servicios a la comunidad. En cuanto al desarrollo de capacidades, la falta de capacitación en temas de género obstaculiza la consolidación de la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional. No se promueve las responsabilidades familiares compartidas Identificación de situaciones de discriminación y desigualdades de género en la institución (lenguaje, mensajes, condiciones laborales). Ausencia de promoción de una cultura organizacional favorable a la igualdad de género. Se condicionan los procesos de selección del personal a aspectos políticos, físicos, estado civil y edad. Tampoco, se aplican cuotas de género en la asignación de cargos de decisión.

4.1.3 Objetivo Específico 3:

Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Respecto de las entrevistas

Se analizará las respuestas y comentarios que dieron 10 de los entrevistados, se citarán algunas partes de las entrevistas realizadas, tomándose en cuenta sólo las respuestas más significativas de acuerdo a la pregunta planteada:

Data desagregada por sexo	estadística	“No producimos estadísticas, trabajamos con las estadísticas a nivel regional del INEI”. (Elver, 41)
---------------------------	-------------	--

“Actualmente no se trabaja con data estadística desagregada por sexo, pero se viene gestionando

con la oficina de planificación”. (Johny, 33)

“no se producen estadísticas en particular sólo generales de toda la población”. (Luz, 28)

“No desagregamos la data” (Gloria, 37)

“Para la toma de decisiones trabajamos con data estadística general”. (Juan, 45)

“Nuestros registros son generales”. (Alejandro, 49)

“A nivel provincial hay ausencia de datos desagregados por sexo”. (Esther, 38)

“Todas las políticas e intervenciones las formulamos con data estadística general”. (María, 35)

“No contamos con esa data”. (Julio 51)

El PLDC, PEI y POI incorporan objetivos, metas e indicadores de género

“EL PLDC está orientado a los servicios sociales”. (Elver, 41)

“EL PLDC y PEI considera la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. (Johny, 33)

“En el PLDC se considera la problemática de violencia familiar y sexual como prioritaria a resolverse”. (Luz, 28)

“No contamos con indicadores de género” (Gloria, 37)

“No, pero el próximo año se van a reformular, ahí lo vamos a incorporar”. (Juan, 45)

“Las actividades consideradas en el POI de la Gerencia de Desarrollo Humano se relacionan a la promoción y protección de los derechos de las mujeres”. (Esther, 38)

“Creo que sí, no lo sé”. (María, 35)

“En los instrumentos de gestión está mencionado el tema de género, pero poco es lo que se implementa” (Julio 51)

Interpretación:

El no contar con estadística desagregada por sexo, les resta posibilidades de identificar brechas entre hombres y mujeres en el acceso a las oportunidades y servicios, sumado al hecho de que los entrevistados y entrevistadas no manejen el enfoque de género, es difícil que el municipio elabore políticas públicas que apunten a la igualdad entre los géneros. Al no contar con información actualizada sobre las brechas de género a nivel provincial, no es posible trazar objetivos estratégicos, metas e indicadores en los instrumentos de gestión, que apunten a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Los instrumentos de planificación (PLDC, PEI) recogen el concepto de “igualdad de oportunidades”, a pesar que el PLANIG utiliza el concepto de igualdad de género. Esto demuestra una falta de articulación entre el desarrollo nacional y el provincial.

La mayor parte del funcionariado desconoce aspectos del Plan de Desarrollo Concertado y Plan estratégico Institucional debido a que no se participan en estos procesos.

Respecto al Análisis documental

Documentos Analizados: Plan Local de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional, POI y Proyectos de Inversión

Codificación Axial y Categorización

Categoría	Sub categoría	Texto Codificado
Evaluación de PLD	Objetivos	<p data-bbox="962 344 1378 546">Establece como visión al 2021 reducir la pobreza y elevar la calidad de vida de su población.</p> <p data-bbox="962 622 1378 763">Las dimensiones del PDC provincial de Huamanga son cuatro:</p> <ul data-bbox="962 786 1378 1151" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="962 786 1378 875">- Desarrollo humano y social. <li data-bbox="962 898 1378 987">-Desarrollo económico-productivo. <li data-bbox="962 1010 1378 1099">- Desarrollo ambiental y recursos naturales. <li data-bbox="962 1122 1378 1151">- Desarrollo institucional. <p data-bbox="962 1256 1378 1951">La dimensión del desarrollo humano y social, tiene dos objetivos específicos orientados a reducir la violencia hacia la mujer así como promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no cuenta con data desagregada por sexo y no define específicamente la política de igualdad de género.</p>

Evaluación del PEI	Objetivos	<p>El objetivo N°1 plantea algunos programas, proyectos y actividades que se relacionan a la promoción, atención y capacitación de varios grupos vulnerables, entre ellos se hace mención a los derechos de las mujeres, directamente relacionados con las funciones de la Gerencia de Desarrollo Humano y sus subgerencias correspondientes.</p> <p>Este Plan contempla, en la dimensión de Desarrollo Social, servicios de salud, deportes, recreación y desarrollo de capacidades, una amplia gama de temas, tales como: escuelas para padres, campañas deportivas, defensorías municipales, revaloración cultural, entre otros servicios que conviven con la orientación antipobreza y protección con la orientación de derechos.</p> <p>En esta dimensión se han priorizado proyectos de atención dirigidos</p>
--------------------	-----------	--

		<p>prioritariamente a los niños y adolescentes, también a las mujeres y discapacitados. Aunque la mayoría de estos proyectos son de infraestructura, como por ejemplo: la construcción e implementación de la Casa de refugio temporal de mujeres y menores víctimas de violencia de género, y la construcción y equipamiento de la Casa de la Juventud y Población Vulnerable.</p>
Presupuesto	Reducción de brechas	<p>Las acciones de infraestructura son las que tienen el mayor porcentaje de presupuesto, sobre todo los relacionados a la rehabilitación, mejoramiento y evacuación de aguas pluviales con 1,800,000.00 nuevos soles; seguridad ciudadana cuenta con 1,500,000.00 nuevos soles para el desarrollo de capacidades para la atención de esta problemática; y se asigna 200,000.00 nuevos soles al proyecto “Casa de refugio temporal para mujeres víctimas de violencia”</p>

Interpretación:

La visión de desarrollo al 2021 de la provincia de Huamanga resalta la práctica de valores y el ejercicio de deberes y derechos, sin embargo no explicita específicamente los derechos por la igualdad de género. En general, no se incluyen políticas específicas de igualdad de género, sino tan sólo políticas que apuntan a reducir brechas sociales.

Analizando la visión de desarrollo de los instrumentos de planificación de la provincia de Huamanga se encuentra que tanto en los planes de largo plazo (PDI al 2021 y PDC al 2021) no se define específicamente la política de igualdad de género. No se cuenta con indicadores que puedan medir avances y resultados desde el enfoque de género. El seguimiento se hace a través de las metas.

Asimismo, una insuficiencia detectada en la formulación del Plan regional de Desarrollo Concertado es que este no cuenta con información desagregada por sexo. Los instrumentos de planificación están diseñados con un enfoque territorial y ambiental y lucha contra la pobreza, pero no consideran el enfoque de género. Estos enfoques no son opuestos o excluyentes, sino todo lo contrario, se retroalimentan.

La Unidad de Presupuesto y Planes y la Unidad de Programación de Inversiones no cuentan con una especialista con conocimientos sobre el enfoque de género, lo que dificulta que se elaboren proyectos que tengan por objetivo central reducir las brechas de género.

Resultados OE3:

La Oficina General de Planeamiento Estratégico y Presupuesto es el órgano encargado de conducir el proceso de planeación del desarrollo integral del distrito capital y de la provincia, por ello, es de suma importancia que las personas de esta Unidad, especialmente las encargadas directamente de elaborar o modificar los instrumentos de gestión, conozcan sobre incorporación del enfoque de género para que sus se incorporen en estos instrumentos locales objetivos y metas e indicadores de género.

Los instrumentos de planificación, en tanto necesitan reorientar sus objetivos, resultados e indicadores desde el enfoque de género, a fin de que las políticas de los programas y proyectos pasen de una perspectiva general de reducción de pobreza a una más integral e inclusiva para reducir las brechas de desigualdades entre mujeres y hombres.

La inversión presupuestaria que apunte a la igualdad de género es muy escasa debido al desconocimiento de las políticas nacionales y regionales de igualdad de género y la valoración a la promoción de los derechos de la mujer para la planificación y ejecución de la misma.

V. Discusión

Respecto al Objetivo Específico 1.- Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

De los resultados obtenidos en esta investigación se evidenció que existe una cultura institucional poco favorable a procesos de cambio. Es necesario el compromiso y sensibilización del personal funcionariado en la temática de igualdad de género, para que ocupe un lugar importante en la agenda de gobierno al más alto nivel y poder darle sostenibilidad y legitimidad al proceso.

Asimismo, en la Municipalidad provincial de Huamanga, se presentan problemas y/o debilidades que limitan alcanzar la igualdad como objetivo de desarrollo sostenible, entre ellas, el desconocimiento de las políticas nacionales de igualdad de género así como la normatividad regional y provincial favorable a igualdad entre mujeres y hombres.

El enfoque de género como herramienta de análisis y su relación con las políticas públicas son temas nuevos para el personal de la Municipalidad Provincial de Huamanga, lo que genera que los y las funcionarias consideren políticas con enfoque de género a las políticas y/o actividades dirigidas a las mujeres. Asimismo, los estereotipos de género juegan un papel determinante para que las autoridades tomen la decisión de impulsar un proceso real para incorporar el enfoque de género en su gestión.

Respecto al Objetivo Específico 2.- Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Al momento de la investigación, el total de los entrevistados no ha recibido capacitación en temas de género lo que dificulta la formulación e implementación de políticas de igualdad de género, siendo necesario capacitarlos en enfoque de género para lograr la asimilación de conocimientos, adquiriendo herramientas que les permita aplicarlas en sus rutinas cotidianas.

La experiencia internacional señala que para lograr un verdadero desarrollo humano, el enfoque de género debe ser un elemento primordial en todas las áreas de la gestión institucional para el cierre de las desigualdades de género. Es una estrategia para permite focalizar adecuadamente las intervenciones volviéndolas eficaces y eficientes, contribuyendo a la modernización del Estado y a una gestión por resultados a favor de la ciudadanía.

La existencia de una discriminación indirecta para el acceso de mujeres a ofertas de empleo, por tener arraigado la creencia que mujeres y hombres son mejores para una determinada labor, hace que se descarte a mujeres para trabajar como conductoras, operarias y por tanto tienen limitaciones para acceder a las oportunidades laborales que se presentan. El enfoque de género requiere conseguir la paridad en la representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Respecto al Objetivo Específico 3.- Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

La falta de estadísticas desagregadas por sexo, producen diagnósticos y planes centrados en reducir sólo brechas de pobreza, sin identificar las desigualdades de género que se dan en el territorio.

Esto nos plantea la necesidad de que la Municipalidad provincial de Huamanga incorpore el enfoque de género en la rutina y procedimientos habituales de la administración pública con la finalidad de evitar seguir profundizando brechas.

Se debe tener presente que la no incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional pone en riesgo los objetivos del proceso de modernización del Estado.

VI. Conclusiones

- Primera** La Municipalidad Provincial de Huamanga presenta problemas y/o debilidades que limitan alcanzar la igualdad de género, entre estas, la falta de voluntad política por parte de las autoridades de turno, el desconocimiento de las políticas nacionales favorables a la igualdad de género, presencia de estereotipos firmemente arraigados en el personal y el desconocimiento del enfoque como categoría de análisis.
- Segunda** En la Gestión Organizacional el principal problema que presentan es la ausencia de una instancia y/o mecanismo responsable de implementar las políticas de igualdad de género y de una norma específica que regule la implementación de políticas de igualdad de género y la asignación de presupuesto para la reducción de las brechas de género.
- Tercera** En la Gestión de los Recursos Humanos un punto crítico es la falta de un plan de capacitación en género, así como la ausencia de criterios de género en las convocatorias. Se desconoce el procedimiento a seguir para denuncia de casos de hostigamiento y se desconoce la aplicación del uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, escritas orales y gráfica.
- Cuarta** En la Gestión de Planificación y Presupuesto, la carencia de data actualizada desagregada por sexo es el principal obstáculo para planificar la superación de las brechas de género. Ausencia de análisis de género en todo el ciclo presupuestario, que permita una óptima orientación del gasto público para la reducción de las brechas de género.

VII. Recomendaciones

Para promover la igualdad de género en la provincia de Huamanga en el marco de las políticas públicas de obligatorio cumplimiento, se recomienda:

1. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables brinde asistencia técnica de manera permanente a la Municipalidad Provincial de Huamanga a efectos que el personal desarrolle sus capacidades para incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional.
2. Se Solicite al instituto Nacional de estadística información desagregada por sexo de la provincia de Huamanga a efectos de identificar y priorizar sus brechas y desigualdades de género.
3. Apruebe orientaciones para incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional que le permita garantizar garantizando la satisfacción de las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, según su ciclo de vida y condición de vulnerabilidad.
4. Conforme una Comisión para la Igualdad de Género integrado por todas las áreas de la entidad, como espacio de coordinación para articular acciones técnicas operativas para incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional.
5. Apruebe una directiva que incorpore el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos, que le permita garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo, capacitación y cultura organizacional y la comunicación interna.

VII. Referencias

- Aguilar, L. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. México-FCE
- Ballart, X. (2011). *Gestión Pública, análisis y evaluación de políticas*.
- Barrig, M. (2015). *Esa esquiva transversalidad*". Experiencias de políticas para la Igualdad.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*, (3° ed.) México: Pearson Educación.
- Butler, J. (1992). *Fundamentos contingentes: el feminismo y la cuestión "postmodernismo"*.
- Carrillo, A. (2016). *Diagnostico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al Plan Nacional de Igualdad de Género*.
- CLAVIJO, G (1986) *Procedimientos de investigación científica*
- Cortázar, J. (2012). *Las prácticas de gestión pública. Un marco conceptual ciencias sociales y gerenciales*.
- Del Valle, T. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género*.
- Espinosa, F. (2011). *La igualdad de género en la evaluación de la ayuda al desarrollo: los casos de la cooperación oficial británica, sueca y española*.
- Fernández, V. (2010). *Desarrollo de sistemas de información: una metodología basada en el modelado*. Recuperado de <http://bit.ly/2gDkoDz>.
- FOVIDA (2006). *Cuaderno de trabajo: Programa de Políticas Públicas*.

- García, E. (2015) Procesos de Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas en América Latina y El Caribe.
- García, A. (2014), Igualdad de género en las políticas públicas: el caso de los Programas jefes y jefas de Hogar Desocupados, Familias por la Inclusión Social y Asignación Universal por Hijo.
- Gayle, R. (1975). La Trata de Mujeres: Notas sobre la economía política del sexo.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010). Metodología de la investigación.
- INMUJERES. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública.
- Lagarde, M. (1997). El género, fragmento literal: La perspectiva de género, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género".
- Muñoz, T (2013). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. N° 08, Julio – Diciembre. Recuperado de <https://goo.gl/wXjO3>
- Pardinas, F. (2005). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Trigésimo octava edición. México, D.F. Siglo XXI Editores. Recuperado de <https://goo.gl/nQfNPZ>
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación.
- Rivas. S. (2015), La implementación del Sistema Nacional de Indicadores de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los sectores de Educación y Defensa, entre los años 2012-2014.

VIII. Anexos

Anexo 1

Artículo Científico

Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Incorporation of the gender approach in the Provincial Municipality of Huamanga

Autor: Ana Alicia Arredondo Armas

Candidata a Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo

Resumen

En el presente trabajo se analiza los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género de la Municipalidad Provincial de Huamanga, abordando varias dimensiones, como son la gestión institucional, los recursos humanos, planificación y presupuesto. El estudio se fundamenta en la obligación de los tres niveles de gobierno de incorporar esta herramienta de análisis para la reducción de las desigualdades de género existentes en el territorio, en el marco de los mandatos nacionales e internacionales que el Estado peruano ha suscrito y ratificado. Se concluye que existen factores críticos que impactan negativamente en la incorporación del enfoque de género. El trabajo concluye con propuestas para superar los escollos que afectan la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional.

Palabra clave: enfoque de género, gestión pública e igualdad de género

Summary

This paper analyzes the factors that influence the incorporation of the gender approach of the Provincial Municipality of Huamanga, addressing several dimensions, such as institutional management, human resources, planning and budget. The study is based on the obligation of the three levels of government to incorporate this analysis tool for the reduction of existing gender inequalities in the

territory, within the framework of the national and international mandates that the Peruvian State has signed and ratified. It is concluded that there are critical factors that negatively impact the incorporation of the gender approach. The paper concludes with proposals to overcome the pitfalls that affect the incorporation of the gender approach in institutional management.

Keyword: gender approach, public management and gender equality

Introducción

En el Perú se mantienen brechas de género a nivel nacional en ingresos remunerativos, acceso a cargos directivos, participación política, salud, empleo, acceso a recursos económicos, violencia de género y educación, que afectan de manera particular a las mujeres.

Las brechas de género se refieren al desigual acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo (MIMP, 2012). Estas brechas se expresan en las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la educación, salud, empleo, ingresos, a una vida libre de violencia, poder político, uso del tiempo para el desarrollo personal, acceso a recursos financieros y naturales entre otras, pasando a exponer las más relevantes:

- ❖ Diferencias salariales entre mujeres y hombres en el servicio civil, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su informe “La mujer en el servicio civil peruano 2016”, en los últimos diez años, los hombres han ganado, en promedio, 15% más que las mujeres. Desde el 2008 este porcentaje se ha reducido aunque con ciertas oscilaciones, de 24% a 18%, no obstante, entre los años 2013 y 2014 la brecha remunerativa por género se incrementó de 15% a 18%.

- ❖ Baja Participación de la Mujer en cargos de nivel directivo, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su informe “La mujer en el servicio civil peruano 2016”, solo 3 de cada 10 funcionarios/as o personal directivo es mujer, registrándose una significativa brecha de género en el acceso de las mujeres, cierta tendencia decreciente desde el año 2011.

- ❖ Inequidad en el acceso a servicios de salud, de orientación y a métodos anticonceptivos que limitan el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y adolescentes, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) al 2014, el porcentaje de adolescentes embarazadas a nivel nacional fue de 14.6%.

- ❖ Violencia de género en sus múltiples expresiones, según el Programa Nacional Contra la Violencia contra la Mujer al año 2015; 36,669 mujeres alguna vez unidas fueron víctimas de violencia física y sexual por parte de su esposo o compañero, como empujones, golpes, patadas ataques o amenaza con cuchillo, pistola u otra arma y tener relaciones sexuales sin su consentimiento o realizar actos sexuales que ella no aprobaba. Asimismo, registra que al año 2015, 95 mujeres fueron víctimas de feminicidio y 198 víctimas de tentativa de Feminicidio.

- ❖ Inequidades en la permanencia y conclusión en el sistema educativo de las mujeres rurales que hablan lenguas nativas, según el Instituto de Estadística e Informática (INEI) al 2014 el porcentaje de mujeres de 15 años a más sin educación asciende a 14.4.

Estas situaciones, que constituyen barreras hacia la igualdad entre mujeres y hombres, nos obliga llevar a cabo estrategias que reviertan y eliminen, en la medida de lo posible, estas brechas de desigualdad y para ello, se requiere de una atención urgente a través de la formulación, diseño e implementación de políticas con enfoque de género que permitan garantizar y mejorar las condiciones de vida de las mujeres y el respeto a sus derechos en iguales condiciones que los hombres.

El enfoque de género es una herramienta de análisis que va a permitir mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Permite conocer y explicar sus causas, así como formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género (PLANIG, 2012).

El enfoque de género, al observar de manera crítica las relaciones que las culturas y sociedades construyen entre hombres y mujeres, permitirá la formulación de planteamientos para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar a las mujeres su acceso a recursos y servicios de salud y educación, fortalecer su participación política y ciudadana, entre otros aspectos. Desde este enfoque se reconoce que la igualdad no sólo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos. El desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres, para ello es importante y necesario el involucramiento de todo los actores intervinientes en estas relaciones.

Si bien, a nivel de la administración pública la política en materia de igualdad de género viene siendo asumida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como ente rector en materia de derechos de las mujeres, esta rectoría no debe ser vista como exclusiva del MIMP sin mayor involucramiento (desde sus competencias) por otras entidades del Estado, sino como un liderazgo orientador (asistencia técnica, desarrollo de capacidades y supervisión) que les permita, de acuerdo a lo señalado en el PLANIG 2012-2017, “asumir la intervención, en la eliminación de las brechas de género, según sus competencias y especialidad, de manera oportuna y eficiente, cumpliendo sus responsabilidades, respetando el campo de atribuciones y generando prácticas de coordinación y complementación, a fin de evitar la duplicidad y superposición de intervenciones en el marco de las leyes y la Constitución Política del Perú.

En efecto, las entidades del Estado en sus tres niveles del gobierno, y conforme a lo establecido en el Plan Nacional de Igualdad de Género deben transversalizar el enfoque de género en sus políticas públicas, garantizando la igualdad de género y al efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.

Resulta entonces claro que la incorporación del enfoque de género se torna en una función primordial y una de las bases de las políticas de Estado para reducir las

desigualdades y brechas de género existentes.

En el caso de los Gobiernos Locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Tiene por finalidad representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Son promotores del desarrollo local y como gobierno deben conducir la gestión del desarrollo y armonizar las diferentes iniciativas en su ámbito (Ley N° 27972).

Le corresponde todas aquellas funciones públicas e iniciativas de desarrollo local como planificar e implementar estrategias de promoción del desarrollo social y económico, promover la igualdad de oportunidades como principio universal para todos los hombres y mujeres en sus diferentes condiciones sociales, culturales y económicas ante la Ley y la sociedad.

Si bien, la Defensoría supervisa los avances del Estado en materia de igualdad entre mujeres y hombres; en sus reportes presenta balances en los gobiernos regionales, respecto de la obligación de incorporar el enfoque de género, informando sobre los avances y las principales dificultades regionales que se presentan. Sin embargo, no existen estudios relacionados a los gobiernos locales que determinen cuales son los avances y barreras que presentan para el cumplimiento de la incorporación del enfoque de género en sus políticas y gestión.

Ante este escenario, es necesario hacer un balance del proceso de incorporación del enfoque de género en los gobiernos locales, que identifique los factores que influyen en su incorporación con la finalidad de establecer recomendaciones y estrategias que puedan servir de guía para que se implementen acciones que permitan institucionalizar dicha herramienta de análisis en su gestión, políticas, planes y programas.

La presente investigación abarcó la Municipalidad Provincial de Huamanga, para tal fin se realizó visitas a dicha provincia con la finalidad de constatar el nivel de incorporación del enfoque de género en la gestión pública de dicha entidad.

Problema

Factores que impactan en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad provincial de Huamanga

Objetivo

Identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Diseño de estudio

El diseño de la investigación documental, entrevista y observación participante, permitieron analizar mediante la codificación axial y el análisis documental la información existente, lo cual permitió diagnosticar la dimensión del problema encontrado alternativas de mejora en cada uno de los procesos de la gestión pública.

Resultados

En cuanto al desarrollo de capacidades, la falta de capacitación en temas de género obstaculiza la consolidación de la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional. No se promueve las responsabilidades familiares compartidas Identificación de situaciones de discriminación y desigualdades de género en la institución (lenguaje, mensajes, condiciones laborales). Ausencia de promoción de una cultura organizacional favorable a la igualdad de género. Se condicionan los procesos de selección del personal a aspectos políticos, físicos, estado civil y edad. Tampoco, se aplican cuotas de género en la asignación de cargos de decisión.

Los instrumentos de planificación (PLDC, PEI) recogen el concepto de “igualdad de oportunidades”, a pesar que el PLANIG utiliza el concepto de igualdad de género. Esto demuestra una falta de articulación entre el desarrollo nacional y el provincial. La mayor parte del funcionariado desconoce aspectos del Plan de Desarrollo Concertado y Plan estratégico Institucional debido a que no se participan en estos procesos.

Los instrumentos de planificación, necesitan reorientar sus objetivos, resultados e indicadores desde el enfoque de género, a fin de que las políticas de los programas

y proyectos pasen de una perspectiva general de reducción de pobreza a una más integral e inclusiva para reducir las brechas de desigualdades entre mujeres y hombres.

La inversión presupuestaria que apunte a la igualdad de género es muy escasa debido al desconocimiento de las políticas nacionales y regionales de igualdad de género y la valoración a la promoción de los derechos de la mujer para la planificación y ejecución de la misma.

Discusión

Las entrevistas, el análisis documental y la codificación axial, evidenciaron que existe una cultura institucional poco favorable a procesos de cambio. Es necesario el compromiso y sensibilización del personal funcionarios/as en la temática de igualdad de género, para que ocupe un lugar importante en la agenda de gobierno al más alto nivel y poder darle sostenibilidad y legitimidad al proceso. Asimismo, existe el desconocimiento de las políticas nacionales de igualdad de género así como de la normatividad regional y provincial favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

El enfoque de género y su relación con las políticas públicas son temas nuevos para el personal de la Municipalidad provincial de huamanga, lo que genera que el funcionariado considere políticas con enfoque de género a las políticas y/o actividades dirigidas a las mujeres. Asimismo, los estereotipos de género, juegan un papel determinante para que las autoridades tomen la decisión de impulsar un proceso real para incorporar el enfoque de género en su gestión.

Existe una discriminación indirecta para el acceso de mujeres a ofertas de empleo, por tener arraigado la creencia que mujeres y hombres son mejores para una determinada labor, por lo que hace que se descarte a mujeres para trabajar como conductoras, operarias y por tanto tiene limitaciones para acceder a oportunidades laborales que se presentan. La falta de estadísticas desagregadas por sexo, producen diagnósticos y planes centrados a reducir sólo brechas de pobreza, sin identificar las desigualdades de género que se dan en el territorio.

Conclusiones

Se concluyó que existe un nivel incipiente en la incorporación del enfoque de género en el Municipalidad Provincial de Huamanga, por falta de voluntad política por parte de las autoridades de turno, expresada en la ausencia de marcos normativos institucionales que disponga la implementación de políticas de igualdad de género y de asignación de presupuestos para la reducción de brechas de género en el territorio.

La falta de un plan de capacitación en género es un punto crítico en la Gestión de los Recursos Humanos que obstaculiza la consolidación de la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, al igual que la falta de criterios de equidad de género en las convocatorias y contratación de personal.

Otro punto crítico es que el personal de la Municipalidad desconoce los procedimientos a seguir para la denuncia de casos de hostigamiento sexual en el trabajo y desconoce la aplicación del uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas.

La carencia de data actualizada desagregada por sexo es el principal obstáculo para planificar la superación de las brechas de género.

Referencias

Aguilar, L. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. México-FCE

Ballart, X. (2011). *Gestión Pública, análisis y evaluación de políticas*.

Barrig, M. (2015). *Esa esquiva transversalidad*". Experiencias de políticas para la Igualdad.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*, (3° ed.) México: Pearson Educación.

Butler, J. (1992). *Fundamentos contingentes: el feminismo y la cuestión "postmodernismo"*.

Carrillo, A. (2016). Diagnostico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al Plan Nacional de Igualdad de Género.

CLAVIJO, Gregorio (1986) Procedimientos de investigación científica

Cortázar, J. (2012). Las prácticas de gestión pública. Un marco conceptual ciencias sociales y gerenciales.

Del Valle, T. (2002). Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género.

Espinosa, F. (2011). La igualdad de género en la evaluación de la ayuda al desarrollo: los casos de la cooperación oficial británica, sueca y española.

Fernández, V. (2010). Desarrollo de sistemas de información: una metodología basada en el modelado. Recuperado de <http://bit.ly/2gDkoDz>.

FOVIDA (2006). Cuaderno de trabajo: Programa de Políticas Públicas.

García, E. (2015). Procesos de Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas en América Latina y El Caribe.

García, A. (2014). Igualdad de género en las políticas públicas: el caso de los Programas jefes y jefas de Hogar Desocupados, Familias por la Inclusión Social y Asignación Universal por Hijo.

Gayle, R. (1975). La Trata de Mujeres: Notas sobre la economía política del sexo.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010). Metodología de la investigación

INMUJERES. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública.

Lagarde, M. (1997). El género, fragmento literal: La perspectiva de género, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género".

Muñoz, T (2013). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.

Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. N° 08, Julio – Diciembre. Recuperado de <https://goo.gl/wXjO3>

Pardinas, F. (2005). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Trigésimo octava edición. México, D.F. Siglo XXI Editores. Recuperado de <https://goo.gl/nQfNPZ>

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación.

Rivas. S. (2015), La implementación del Sistema Nacional de Indicadores de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los sectores de Educación y Defensa, entre los años 2012-2014.

RUIZ, P. (2009). Una aproximación al concepto de género

ANEXO 2: Matriz de Consistencia.

Título: “Incorporación del Enfoque de Género en la Municipalidad Provincial de Huamanga”.

Autora: Ana Alicia Arredondo Armas.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existen factores críticos que impactan negativamente en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p>	<p>Gestión Organizacional</p>	<p>Instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género</p> <p>Normas en materia de igualdad de género</p>	No Aplica	No Aplica	No Aplica
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Personal capacitado en enfoque de género</p> <p>Cultura organizacional favorable a la igualdad de género</p>			
<p>¿Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga?</p> <p>Cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la</p>	<p>Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga</p> <p>Determinar los factores que</p>		<p>Planificación y Presupuesto</p>	<p>Acceso al empleo en igualdad de condiciones</p> <p>Instrumentos de planificación con enfoque de género</p> <p>Presupuesto orientado a reducir brechas de género</p>			

planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga	influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS				
<p>Tipo de Estudio: Cualitativo, Básico y descriptivo.</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental, transversal</p>	<p>Población: 10 funcionarios de la MPH, con vínculo laboral en el último año.</p> <p>Muestra: 10 personas de la MPH. Muestreo: No probabilístico, intencional.</p>	<p>Técnica: Entrevista Análisis de documentos</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista. Escalamiento: No aplica</p>	<p>Descripción, análisis e interpretación de la información</p> <p>Softwares: Excel</p>				

ANEXO 3
MATRIZ DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
CODIFICACIÓN AXIAL Y CATEGORIZACIÓN

Objetivo	Categoría	Sub Categoría	Observación	Entrevista	Análisis de documentos
<p>Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión organizacional de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p>	<p>Instrumentos de Gestión</p>	<p>ROF Área responsable de implementar las políticas de igualdad de género</p>	<p>La percepción en los entrevistados es que la Gerencia de Desarrollo Humano es la instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género la necesidad de contar con personal responsable para el desarrollo de las tareas alcanzó el 60%</p>	<p>La Gerencia de Desarrollo Humano pues se encarga de ver el tema de mujer y poblaciones vulnerables". (Elver, 41) "La Gerencia de Desarrollo Humano porque tiene entre sus funciones atender a las mujeres". (Juan, 45). La Gerencia de desarrollo Humano porque ve el tema de programas sociales y de</p>	<p>La municipalidad tiene como funciones generales brindar servicios de calidad a la población y contar con un equipo humano competitivo. Respecto a la evaluación de funciones con consideraciones de género: • No existe funciones generales relacionadas a la igualdad entre mujeres y hombres y a brindar servicios diferenciados que respondan a las necesidades específicas y diferenciadas de mujeres y hombres.</p>

				<p>mujeres”. (Johny, 33)</p> <p>“La Demuna porque ve los temas de protección de los derechos de niños, niñas, Adolescentes y mujeres”. (Luz, 28)</p> <p>“La Municipalidad no cuenta con una instancia responsable de implementar las políticas de igualdad de género”. (Gloria, 37)</p> <p>“La Gerencia de Desarrollo Humano porque ve la prevención de la violencia familiar, entre otras problemática”.(Alejandro, 49)</p> <p>La Gerencia de Desarrollo Humano porque tiene entre sus funciones atender a mujeres” (Esther, 38).</p>	<p>Respecto a la evaluación de las funciones de los órganos de línea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No tienen funciones en materia de igualdad de género. <p>Las funciones más relacionadas con la temática son la protección de los derechos de menores y mujeres, promover la igualdad de oportunidades, prestar servicios de atención integral, promover la prevención del maltrato infantil y la violencia familiar, que corresponden a la Gerencia de Desarrollo Humano</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>“No contamos con esa instancia”. (María, 35)</p> <p>“Gerencia de Desarrollo Humano y sus unidades orgánicas pues ven el tema protección de los de las mujeres” (Julio, 51).</p> <p>“La Demuna pues ve tema de violencia familiar” (Carlos 43)</p>	
	MOF	La percepción de los entrevistados sobre la necesidad de contar con personal responsable para el desarrollo de las tareas alcanzó el 90%			<p>Respecto a la evaluación del Manual de Organización y Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe personal con funciones específicas para incorporar el enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos.

	Enfoque de Genaro	Conocimientos	Percepción en los entrevistados es de un notorio desconocimiento sobre el enfoque de género alcanzó el 100%	<p>“Género es mujer y hombre”. (Elver, 41)</p> <p>“Bueno, cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a la mujer”. (Juan, 45)</p> <p>“Género es lo mismo que mujer”. (Johny, 33)</p> <p>“Se refiere a lo femenino”. (Luz, 28)</p> <p>“Son construcciones socio culturales asignado a las personas según sus diferencias biológicas”. (Gloria, 37)</p> <p>“No sé, creo que mujer”. (Alejandro, 49)</p> <p>“Los derechos de las mujeres”. (Esther, 38)</p> <p>“Roles masculinos y femeninos”. (María, 35)</p> <p>“Se refiere a las mujeres”. (Julio 51)</p>	
--	-------------------	---------------	---	--	--

				<p>“Es hablar de mujeres”. (Carlos, 43)</p>	
	Normas	Igualdad de Género	<p>La percepción en los entrevistados sobre la necesidad de contar con una base normativa que institucionalice la incorporación del enfoque de género alcanzó el 76%</p>	<p>Si las conozco y la municipalidad cuenta con una norma contra la discriminación”. (Elver 41)</p> <p>“No, no conozco”. (Juan, 45)</p> <p>“Sé que existen, pero no las conozco a profundidad.” (Johny, 33)</p> <p>“Si, y tengo referencias de que la municipalidad cuenta con normas sobre los derechos de la mujer”. (Luz, 28)</p> <p>“Sólo conozco la ley de Igualdad de oportunidades entre</p>	<p>Respecto a la identificación de normas regule las políticas de igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe ninguna norma en materia de igualdad de género • Existen ordenanzas vinculadas a la prohibición de la discriminación y a la creación de instancias que velen por los derechos de las mujeres y la niña

				<p>Mujeres y Hombres pero de forma muy general, no de forma específica” (Gloria, 37)</p> <p>“Si, muchas de ellas se toman en cuenta a la hora de elaborar políticas”. (Alejandro, 49)</p> <p>“Si, pero un gran problema es que no se socializan” (Esther, 38)</p> <p>“He oído hablar del Plan Nacional de igualdad de oportunidades” (María, 35)</p> <p>“No, falta difusión”. (Julio, 51)</p> <p>“Si, pero no recuerdo”. (Carlos, 43)</p>	
<p>Interpretación:</p> <p>Se percibe de entrada un notorio desconocimiento del concepto de género por parte de todos los entrevistados, e advirtió la percepción común, aunque no general, de que es la Gerencia de Desarrollo Humano, el área responsable de operativizar las políticas de igualdad de género, al estar sus funciones relacionadas al tema mujer. Se</p>					

advierte, asimismo, desconocimiento de las normas provinciales en materia de igualdad de género. La función general de la Municipalidad es brindar servicios a toda la población en general, vista como un todo homogéneo sin tomar en cuenta sus diferentes categorías de sexo, edad, lugar geográfico, condición económica, entre otras. No existe un área con funciones específicas para incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión municipal; las funciones de la Gerencia de Desarrollo Humano y sus subgerencias, se centran en funciones de protección y atención a la mujer como población vulnerable, por lo que no guardan relación con la implementación de las políticas de igualdad de género, sumado a que se carece de personal con funciones específicas para abordar la igualdad de género. Si bien, se cuenta con una base normativa que institucionaliza la no discriminación y crea instancias que velan por los derechos de la mujer y la niña, no existe un marco normativo institucional que disponga la implementación de políticas de igualdad de género.

Resultados:

La política tradicional y los estereotipos de género juegan un papel determinante para que las autoridades tomen la decisión o no de impulsar un proceso real para incorporar el enfoque de género en su gestión. Se considera como una carga adicional la temática de igualdad de género a lo que vienen desarrollando normalmente, manifestando que requieren de mucha capacitación y asistencia técnica, hay cierta percepción de que muchas cosas le son impuestas sin suficiente información.

Es necesario sensibilizar al funcionariado y personal en la temática de género para conseguir la voluntad y compromiso al más alto nivel para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio. Es necesario que el funcionariado tome conciencia que implementar políticas de igualdad de género no es hacer políticas para mujeres, sino que se tomen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño, formulación e implementación de cualquier política y/o acción, para poder reducir las desigualdades y brechas existentes.

Según el Reglamento de Organización y Funciones, los objetivos de las políticas nacionales de género no son considerados por todas las gerencias y no son priorizadas en sus intervenciones. La Gerencia de Desarrollo Humano, es una instancia idónea para impulsar políticas de género en diferentes grupos etarios, sin embargo atiende un amplio universo de actores sociales (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores), corriéndose el riesgo de que se las políticas de igualdad de género no se implementen adecuadamente.

El Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Provincial de Huamanga establece que la Gerencia de Desarrollo Humano se encuentra conformada por 04 personas, las mismas que de acuerdo a las funciones específicas establecidas en dicho instrumento normativo-operativo no cuentan con un perfil sobre la temática de género, lo cual dificulta que la municipalidad pueda trabajar de forma permanente acciones orientadas a lograr la igualdad de género en la provincia. Asimismo, se constata según el MOF que el personal que conforma las dos oficinas que integran orgánicamente dicho órgano de Línea tampoco cuenta con perfil sobre la temática de género.

Asimismo, es necesario introducir el enfoque de género de manera transversal en la gestión, por lo que se debe aprobar normas que institucionalicen la herramienta analítica de género como principal estrategia para la igualdad de género.

Objetivo	Categoría	Sub categoría	Observación	Entrevista	Análisis de documentos
Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga.	Recursos Humanos	Igualdad en acceso a cargos directivos	La percepción en los entrevistados es que los estereotipos de género han sido identificados como una de las principales causas por las que las mujeres enfrentan más obstáculos que los varones para alcanzar puestos directivos y de alta responsabilidad	<p>“Las mujeres no pueden dar toda la dedicación que exige el puesto”. (Elver, 41)</p> <p>“No se puede contratar a mujeres para estos cargos porque siempre tienen que irse a la hora”. (Juan, 45)</p> <p>“Muchas mujeres no ocupan estos cargos porque no se pueden quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tiene con quien dejar a sus hijos”. (Johny, 33)</p> <p>“Claro que sí, estamos tan preparadas como los hombres para ocupar</p>	

				<p>puestos de confianza” (Luz, 28)</p> <p>“Si, sólo que se nos complica mucho por el horario, estos cargos demandan mucho compromiso de tiempo y llegamos tarde a casa a ver a nuestros hijos”(Gloria, 37)</p> <p>“No, muchas veces están porque son del partido”(Alejandro, 49)</p> <p>“Ocupan estos cargos, pero sin experiencia anterior, les falta experiencia”(Julio, 51)</p> <p>“Si, nosotras nos capacitamos y preparamos siempre para estar a la altura de nuestros cargos” (Esther 38)</p> <p>“A veces, algunas si están capacitadas y otras</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>asumen por favores políticos, sin estar capacitadas”(María, 35)</p> <p>“Si, ahora mujeres y hombres estamos en puesto decisivos” (Carlos, 43)</p>	
		Plan de Desarrollo de las Personas		<p>Si he recibido capacitación en temas de derechos humanos”. (Elver, 41)</p> <p>“He recibido capacitación pero no en esta institución sino en el gobierno Regional de Ayacucho”. (Johny, 33)</p> <p>“No he recibido capacitación en temas de género”. (Luz, 28)</p> <p>“No, trato de auto capacitarme” (Gloria, 37)</p> <p>“El PDP no considera este tipo de capacitaciones, estos se dictan por otras</p>	<p>La Municipalidad cuenta con un Plan de capacitación orientado sólo a temas técnico-administrativos y no incluye capacitación en temas relacionados a la elaboración y gestión de políticas de igualdad de género</p> <p>Entre los cursos implementados se ha capacitado en el sistema de gestión administrativa (SIGA), sistema de personal (SISPER), actualización de documentos, formulación y monitoreo de proyectos. Estando ausente el tema de incorporación del enfoque de género.</p>

				<p>entidades ONG, MIMP” (Esther, 38)</p> <p>“he llevado un Diplomado en Derechos Humanos pero en una universidad, género no se dicta”(María, 35)</p> <p>“No he recibido capacitación, pero conozco el tema” (Juan, 45)</p> <p>“No, no he participado, pues es un tema de mujeres, ellas tienen más tiempo para eso”(Julio, 51)</p> <p>“Sé que se dicta pero está dirigido sólo a mujeres, nosotros por las funciones y responsabilidades que desempeñamos no podemos asistir” (Carlos, 43)</p>	
--	--	--	--	--	--

		Cultura Organizacional		<p>“No hay comedor para el personal” (Elver, 41)</p> <p>“No se promueven responsabilidades familiares compartidas”. (Luz, 28)</p> <p>No conozco la norma de hostigamiento sexual”. (Johny, 33)</p> <p>“No hay guardería, ni lactario”. (Gloria, 37)</p> <p>“No se implementan licencias por enfermedad de familiares directos, paternidad”. (Juan, 45)</p> <p>“Falta de flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar”.(Esther, 38)</p> <p>“No se aplica el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones”</p>	

				<p>(Alejandro, 49)</p> <p>“No se difunden mensajes de igualdad y no discriminación en el ambiente laboral” (María, 35)</p> <p>“No se difunde las normas sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual labora” (Julio, 51)</p>	
		Convocatorias			<p>En cuanto a los procesos de convocatoria y selección de personal, no se emplea el lenguaje inclusivo sino el masculino genérico, lo que evidencia discriminación por razones de género:</p> <p>“Contratar los servicios de un asistente” (Gerencia de Desarrollo Económico y Social)</p> <p>“Contratar los servicios de un</p>

					<p>abogado” (Subgerencia de Control Urbano y licencias)</p> <p>“Contratar los servicios de un supervisor de la policía Municipal” (Subgerencia de Comercio, Licencia y Fiscalización)</p>
--	--	--	--	--	---

Interpretación:

De las entrevistas realizadas al personal de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la gran mayoría considera que los hombres tienen más actitudes y experiencias en ocupar cargos de confianza, lo que demuestra una marcada cultura machista que impide que las mujeres logren mayores oportunidades de crecimiento laboral. Asimismo, de las entrevistas realizadas se advierte que no se cuentan con personal especializado en la temática de género lo que dificulta el diseño e implementación de políticas de igualdad de género. El personal masculino entrevistado cree que el desarrollo de capacidades en el tema de políticas de género debe estar dirigido a las mujeres. La justificación a ello, es que frente al tiempo de los hombres, las mujeres si tiene tiempo para estos temas. Se advierte la falta de implementación de licencias por enfermedad de familiares directos, falta de flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar. Los entrevistados desconocen el procedimiento a seguir para presentar una denuncia cuando se produce una situación de este tipo.

Asimismo se abordó el conocimiento y la existencia de mecanismos de difusión de comportamientos y practicas respetuosas sin discriminación entre mujeres y hombres, a los que muchos señalaron que no, que lo que se promueve son espacios de celebraciones y espacios recreativos. Entre las celebraciones que contribuyen a generar ambiente de confraternidad se local realizan el Día de la Mujer, el Día de la Madre, el Día del Padre, y la celebración de fin de año.

De otro lado, respecto al uso del lenguaje inclusivo, el personal entrevistado menciona que no cuentan con normas para su aplicación, no transmitiéndose por tanto una imagen igualitaria entre mujeres y hombres en las comunicaciones escritas, orales y gráficas.

El Plan de Desarrollo de las Personas cumple con promover diversas actividades de capacitación, sin embargo, ninguna cumple con desarrollar la incorporación del enfoque de género como estrategia de política pública. La Municipalidad no cuenta con personal especializado en la temática de género. Los procesos de convocatoria y selección de personal son discriminatorios en la medida que responde a la aplicación de criterios estereotipados de género y no utilizan un lenguaje inclusivo. No existen pautas para el uso del lenguaje inclusivo en todo documento, comunicación y actividad interna o pública así como tampoco sobre el procedimiento respecto al acoso sexual.

Resultados:

La mayor concentración de mujeres se encuentra en las áreas y programas de servicios a la población. Se reproduce, así, el estereotipo de género en el rol de las mujeres a quienes mayormente se les convoca para labores de promoción social en áreas y programas de servicios a la comunidad. En cuanto al desarrollo de capacidades, la falta de capacitación en temas de género obstaculiza la consolidación de la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional. No se promueve las responsabilidades familiares compartidas Identificación de situaciones de discriminación y desigualdades de género en la institución (lenguaje, mensajes, condiciones laborales). Ausencia de promoción de una cultura organizacional favorable a la igualdad de género. Se condicionan los procesos de selección del personal a aspectos políticos, físicos, estado civil y edad. Tampoco, se aplican cuotas de género en la asignación de cargos de decisión.

Objetivo	Categoría	Sub categoría	Observación	Entrevista	Análisis de documentos
Determinar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la planificación y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga.	Instrumentos de Planificación	Data estadística desagregada por sexo		<p>“No producimos estadísticas, trabajamos con las estadísticas a nivel regional del INEI”. (Elver, 41)</p> <p>“Actualmente no se trabaja con data estadística desagregada por sexo, pero se viene</p>	

				<p>gestionando con la oficina de planificación". (Johny, 33)</p> <p>"no se producen estadísticas en particular sólo generales de toda la población". (Luz, 28)</p> <p>"No desagregamos la data" (Gloria, 37)</p> <p>"Para la toma de decisiones trabajamos con data estadística general". (Juan, 45)</p> <p>"Nuestros registros son generales". (Alejandro, 49)</p> <p>"A nivel provincial hay ausencia de datos desagregados por sexo". (Esther, 38)</p> <p>"Todas las políticas e intervenciones las formulamos con data estadística general".</p>	
--	--	--	--	--	--

				(María, 35) "No contamos con esa data". (Julio 51)	
		El PLDC, PEI y POI incorporan objetivos, metas e indicadores de género	La mayor parte del funcionariado desconoce aspectos del Plan de Desarrollo Concertado y Plan estratégico Institucional debido a que no se participan en estos procesos.	<p>"EL PLDC está orientado a los servicios sociales". (Elver, 41)</p> <p>"EL PLDC y PEI considera la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". (Johny, 33)</p> <p>"En el PLDC se considera la problemática de violencia familiar y sexual como prioritaria a resolverse". (Luz, 28)</p> <p>"No contamos con indicadores de género" (Gloria, 37)</p> <p>"No, pero el próximo año se van a reformular, ahí lo vamos a incorporar". (Juan, 45)</p>	<p>Establece como visión al 2021 ser una provincia competitiva e integrada social, política, cultural y económicamente al desarrollo regional y nacional, que va reduciendo la pobreza y elevando la calidad de vida de su población.</p> <p>Las dimensiones del PDC provincial de Huamanga son cuatro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo humano y social. -Desarrollo económico-productivo. - Desarrollo ambiental y recursos naturales. - Desarrollo institucional. <p>La dimensión del desarrollo humano y social, tiene dos objetivos específicos orientados a reducir la violencia hacia la</p>

				<p>“Las actividades consideradas en el POI de la Gerencia de Desarrollo Humano se relacionan a la promoción y protección de los derechos de las mujeres”. (Esther, 38)</p> <p>“Creo que sí, no lo sé”. (María, 35)</p> <p>“En los instrumentos de gestión está mencionado el tema de género, pero poco es lo que se implementa” (Julio 51)</p>	<p>mujer así como promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no cuenta con data desagregada por sexo y no define específicamente la política de igualdad de género.</p> <p>El objetivo N°1 plantea algunos programas, proyectos y actividades que se relacionan a la promoción, atención y capacitación de varios grupos vulnerables, entre ellos se hace mención a los derechos de las mujeres, directamente relacionados con las funciones de la Gerencia de Desarrollo Humano y sus subgerencias correspondientes.</p> <p>Este Plan contempla, en la dimensión de Desarrollo Social, servicios de salud, deportes, recreación y desarrollo de capacidades, una amplia gama de temas, tales como: escuelas para padres, campañas</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>deportivas, defensorías municipales, revaloración cultural, entre otros servicios que conviven con la orientación antipobreza y protección con la orientación de derechos.</p> <p>En esta dimensión se han priorizado proyectos de atención dirigidos prioritariamente a los niños y adolescentes, también a las mujeres y discapacitados. Aunque la mayoría de estos proyectos son de infraestructura, como por ejemplo: la construcción e implementación de la Casa de refugio temporal de mujeres y menores víctimas de violencia de género, y la construcción y equipamiento de la Casa de la Juventud y Población Vulnerables</p>
	Presupuesto	Reducción de brechas			Las acciones de infraestructura son las que tienen el mayor porcentaje de presupuesto, sobre todo los relacionados a la

					rehabilitación, mejoramiento y evacuación de aguas pluviales con 1,800,000.00 nuevos soles; seguridad ciudadana cuenta con 1,500,000.00 nuevos soles para el desarrollo de capacidades para la atención de esta problemática; y se asigna 200,000.00 nuevos soles al proyecto "Casa de refugio temporal para mujeres víctimas de violencia"
--	--	--	--	--	---

Interpretación:

El no contar con estadística desagregada por sexo, les resta posibilidades de identificar brechas entre hombres y mujeres en el acceso a las oportunidades y servicios, sumado al hecho de que los entrevistados y entrevistadas no manejen el enfoque de género, es difícil que el municipio elabore políticas públicas que apunten a la igualdad entre los géneros. Al no contar con información actualizada sobre las brechas de género a nivel provincial, no es posible trazar objetivos estratégicos, metas e indicadores en los instrumentos de gestión, que apunten a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Los instrumentos de planificación (PLDC, PEI) recogen el concepto de "igualdad de oportunidades", pesar que el PLANIG utiliza el concepto de igualdad de género. Esto demuestra una falta de articulación entre el desarrollo nacional y el provincial.

La visión de desarrollo al 2021 de la provincia de Huamanga resalta la práctica de valores y el ejercicio de deberes y derechos, sin embargo no explicita específicamente los derechos por la igualdad de género. En general, no se incluyen políticas específicas de igualdad de género, sino tan sólo políticas que apuntan a reducir brechas sociales.

Analizando la visión de desarrollo de los instrumentos de planificación de la provincia de Huamanga se encuentra que tanto en los planes de largo plazo (PDI al 2021 y PDC al 2021) no se define específicamente la política de igualdad de género. No se cuenta con indicadores que puedan medir avances y resultados desde el enfoque de género. El seguimiento se hace a través de las metas.

Asimismo, una insuficiencia detectada en la formulación del Plan regional de Desarrollo Concertado es que este no cuenta con información desagregada por sexo. Los instrumentos de planificación están diseñados con un enfoque territorial y ambiental y lucha contra la pobreza, pero no consideran el enfoque de género. Estos enfoques no son opuestos o excluyentes, sino todo lo contrario, se retroalimentan.

La Unidad de Presupuesto y Planes y la Unidad de Programación de Inversiones no cuentan con una especialista con conocimientos sobre el enfoque de género, lo que dificulta que se elaboren proyectos que tengan por objetivo central reducir las brechas de género.

Resultados:

La Oficina General de Planeamiento Estratégico y Presupuesto es el órgano encargado de conducir el proceso de planeación del desarrollo integral del distrito capital y de la provincia, por ello, es de suma importancia que las personas de esta Unidad, especialmente las encargadas directamente de elaborar o modificar los instrumentos de gestión, conozcan sobre incorporación del enfoque de género para que sus se incorporen en estos instrumentos locales objetivos y metas e indicadores de género.

Los instrumentos de planificación, en tanto necesitan reorientar sus objetivos, resultados e indicadores desde el enfoque de género, a fin de que las políticas de los programas y proyectos pasen de una perspectiva general de reducción de pobreza a una más integral e inclusiva para reducir las brechas de desigualdades entre mujeres y hombres.

La inversión presupuestaria que apunte a la igualdad de género es muy escasa debido al desconocimiento de las políticas nacionales y regionales de igualdad de género y la valoración a la promoción de los derechos de la mujer para la planificación y ejecución de la misma.

Anexo 4

Instrumento

Cuestionario para entrevista a profundidad

Nombre:-----

Edad:-----Sexo:-----Edad: -----

Profesión:-----Cargo: -----

1. ¿Qué es para el usted el género?
2. ¿Cuál es el área responsable de implementar las políticas de igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga?
3. ¿Conoce las normas nacionales, regionales o provinciales en materia de igualdad de género?
4. ¿La igualdad de género y la igualdad de oportunidades es lo mismo?
5. ¿Las mujeres tienen las mismas actitudes y competencias que los hombres para ocupar cargos de confianza?
6. ¿Ha recibido capacitación en temas de género y enfoque de género?
7. ¿Cuenta la Municipalidad con lactario y cuna?
8. ¿Ha oído hablar del lenguaje inclusivo, lo aplica?
9. ¿Se otorgan licencias por enfermedad de familiares directos y paternidad?
10. ¿Existe flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar?
11. ¿Conoce el procedimiento que se debe seguir presentar una por hostigamiento sexual.
12. ¿Se difunden comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminación entre mujeres y hombres.
13. ¿Para formular políticas, planes, programas o cualquier actividad se trabaja con data desagregada por sexo?
14. ¿Los instrumentos de planificación incorporan objetivos, metas e indicadores de género

ANEXO 5

Inprnant de resultados


Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

Es seguro | <https://turnitin.com/dv?o=828997038&u=1051413500&ro=103&lang=es&s=3>

Probar el nuevo Feedback Studio

DESARROLLO MAESTRIA GP 222B TESIS para el: 30-Abr-2017 Roadmap Trabajo 38 de 41

Originality GradeMark PeerMark Incorporación del Enfoque **turnitin** 21% SIMILAR -- DE 0



**Incorporación del Enfoque de Género en la
Municipalidad Provincial de Huamanga**

69
**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:
Br. Arredondo Armas, Ana Alicia

ASESORA:
Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Dirección

PERÚ - 2017

Resumen de Coincidencias

ACTUALMENTE VIENDO FUENTES ESTÁNDAR

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

COINCIDENCIAS		
1	www.justiciaviva.org.pe fuente de Internet	1%
2	mef.gob.pe fuente de Internet	1%
3	issuu.com fuente de Internet	1%
4	sc.pcm.gob.pe fuente de Internet	1%
5	bibliovirtualujap.files.w... fuente de Internet	1%
6	blog.pucp.edu.pe fuente de Internet	1%

perando a turnitin.com... SINA: 1 DE 85

Versión solo texto del ...

ANEXO 6



Formato de Validación

Lima, 10. de Mayo de 2017Apellido y nombres del experto: Rodríguez Cuzco, Inau JulioDNI: 080 93751 Teléfono: 998956661Título/grado: Mg. Gestión Pública y GobernabilidadCargo e institución en la que labora: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" cada una de las celdas.

ITEM	INACEPTABLE					ACEPTABLE					OBSERVACIONES	
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90		100
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible											X
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?											X
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?											X
4	¿Las preguntas de recolección de datos se sostienen en un marco teórico?											X
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema?											X
6	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?											X
7	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada											X

Promedio de valoración: 100

Firma del experto



Formato de Validación

Lima, 10 DE MAYO de 2017Apellido y nombres del experto: RIVERA CHANG, MARTHA IRENEDNI: 09155104Teléfono: 997-975180Título/grado: MAGISTER EN GESTION PUBLICACargo e institución en la que labora: ESPECIALISTA EN LA DIREC. DE POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO
MIMP

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" cada uno de los celdas.

ITEM	INACEPTABLE						ACEPTABLE					OBSERVACIONES
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1											X	
2											X	
3											X	
4											X	
5											X	
6											X	
7											X	

Promedio de valoración: 100

 Firma del experto



Formato de Validación

Lima, 10 de Mayo de 2017

Apellido y nombres del experto: Montenegro Repuejo Repino Ofelia

DNI: 16788667 Teléfono: 990158231

Título/grado: Magister en Dirección Estratégica y Liderazgo

Cargo e institución en la que labora: Psicóloga

Mientras la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" cada una de las celdas.

ITEM	INACEPTABLE					ACEPTABLE					OBSERVACIONES	
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90		100
1											X	
2											X	
3											X	
4									X			
5											X	
6											X	
7											X	

Promedio de valoración: 98

Firma del experto