



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Factores asociados con la precaria implementación de la política para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lic. Asencios Carranza, Héctor Celso (ORCID: 0000-0002-6902-7303)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y Productiva

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestro Padre Celestial, que todo lo puede y provee de circunstancias para la concreción de esta meta.

A toda mi hermosa familia por ser el motivo de mi avance.

A mis maestros, en quienes veo reflejado mi desarrollo.

Agradecimiento

A la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a mi Apreciado Asesor, Dr. Joaquín Vértiz, por su directriz y apoyo incondicional.

A todo el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Comas, por su apoyo en la realización de este trabajo de investigación.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ASENCIOS CARRANZA, HECTOR CELSO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

FACTORES ASOCIADOS CON LA PRECARIA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS, 2018

Fecha: 9 de agosto de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Emilio Agustin Padilla Caballero

Firma:

SECRETARIO: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Firma:

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoros

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *Pensar este APS.*

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA

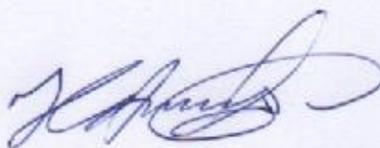
Lima, 30 de octubre de 2018

Declaración de Autenticidad

Yo, Asencios Carranza, Héctor Celso, con documento de identidad DNI N° 09997617, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado "Factores asociados con la precaria implementación de la política para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018", presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, siendo el autor del mismo. Por tanto, declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de maestra en gestión pública.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, abril de 2019



Asencios Carranza, Héctor Celso

DNI: 09997617

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Factores asociados con la precaria implementación de la política para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018”, que tuvo como objetivo Conocer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas durante el 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión se puede afirmar que los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas tienen que ver con la discreta visualización que hacen respecto de los cumplimientos que reportan las áreas, así como también la carencia de herramientas técnico-legales que les permita manejar información actualizada de los avances en proceso.

El autor.

Índice

	Pag
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la Sustentación de Tesis	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción:	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
II. Métodos	31
2.1. Diseño de Investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. Resultados	37
3.1. Resultados generales	38
3.2. Resultados descriptivos	40
3.3. Resultados de acuerdo con los objetivos	42

IV. Discusión	55
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	61
VII. Referencias	63
Anexos	71
Anexo 1. Matriz de consistencia	72
Anexo 2. Impresión de resultados obtenidos en Excel	74
Anexo 3. Carta de autorización para realización de la investigación	77

Índice de tablas	pág.
Tabla 1. Tabla de categorización de la variable implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género	44
Tabla 2. Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento	50
Tabla 3. Detalle del resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento en todas las gerencias de acuerdo al reporte anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género	51
Tabla 4. Evaluación de las actividades programadas en todas las gerencias, en base a las metas propuestas por la MDC, según el nivel de cumplimiento anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género	53
Tabla 5. Frecuencias de las condiciones de cumplimiento de metas institucionales sobre políticas de transversalización de género en las unidades ejecutoras de la municipalidad de Comas.	57
Tabla 6. Frecuencias de las actividades cumplidas de metas institucionales sobre políticas de transversalización de género en las gerencias de la Municipalidad Distrital de Comas.	58

Índice de figuras.		pág.
Figura 1.	Secuencia metodológica del análisis documental de la investigación	46
Figura 2.	Organigrama vigente de la municipalidad distrital de Comas	48
Figura 3.	. Resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento en todas las gerencias de acuerdo al reporte anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género	52
Figura 4.	Evaluación de las actividades programadas en todas las gerencias, en base a las metas propuestas por la MDC, según el nivel de cumplimiento anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género	54
Figura 5.	Flujograma de la planificación y monitoreo del cumplimiento de las metas e indicadores en el marco de la Política de Transversalización de género. (Las llamadas de letra azul y cuadro rojo son la identificación de los puntos críticos y el comentario de la razón de esa identificación)	63
Figura 6.	Propuesta de flujograma de la planificación y monitoreo del cumplimiento de las metas e indicadores en el marco de la Política de Transversalización de género en base a los puntos críticos identificados	64

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general de conocer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

Fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal nivel descriptivo. Las unidades de análisis fueron tres informes de respecto al cumplimiento de las políticas de género de la municipalidad distrital de Comas. El método mediante el cual se realizó la toma de datos fue el análisis documental, haciendo un análisis estadístico descriptivo de lo encontrado y reflexivo para los comentarios sobre los hallazgos.

Como conclusión se puede afirmar que los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas tienen que ver con la discreta visualización que hacen respecto de los cumplimientos que reportan las gerencias, así como también la carencia de herramientas técnico-legales que les permita manejar información actualizada de los avances en proceso.

Palabras clave: Transversalización, enfoque de género, gerencia municipal.

Abstract

This research had as a general objective to know the factors associated with the precarious implementation of the policies for the mainstreaming of the gender approach by the District Municipality of Comas, 2018.

It was of a basic type, quantitative approach, non experimental design, transversal descriptive level. The units of analysis were three reports regarding compliance with the gender policies of the district municipality of Comas. The method by which the data collection was performed was the documentary analysis, making a descriptive statistical analysis of what was found and reflective for the comments on the findings.

In conclusion, it can be affirmed that the factors associated with the precarious implementation of the policies for the mainstreaming of the gender approach by the district municipality of Comas have to do with the discrete visualization they make regarding the fulfillments reported by the managements, as well as well as the lack of technical-legal tools that allow them to manage updated information on the advances in process.

Keywords: Mainstreaming, gender approach, municipal management.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A nivel de la región latinoamericana, la desigualdad es una de las características principales, la misma que se expresa en la diferenciación para el acceso a los recursos y servicios de los estados, según origen socioeconómico, etnia, género, localización espacial y edad, ocasionando problemas sociales y crisis económicas. Frente a ésta persistente desigualdad, los gobiernos han trabajado desde hace muchos años, reorientando los patrones de desarrollo socioeconómico para el logro de una América Latina enmarcada en torno a la equidad en un marco de derechos y gobernabilidad, sin embargo, las brechas de estas desigualdades no han variado significativamente en los últimos diez años, existiendo diferencias marcadas de un país a otro.

Desde los comienzos de la industrialización en nuestro país, a la par de las economías de la región latinoamericana, se han caracterizado los distintos ritmos que caracterizan la evolución de sus sectores económicos. Este proceso se ha profundizado como resultado de la creciente globalización, y sus impactos diferenciados sobre el crecimiento de los países de la región. Esta diversidad de los sectores económicos se refleja fuertemente en los ingresos generados y por tanto en el acceso desigual de las personas a los beneficios del desarrollo. Para reducir esa inequidad se requiere que, junto con reorientar los patrones de desarrollo económico, las sociedades diseñen sistemas inclusivos y de promoción de las oportunidades y de la calidad de vida que permitan que los ciudadanos y ciudadanas participen y se beneficien como actores del desarrollo (Arriagada, 2006). El logro de este objetivo demanda que la política social se oriente bajo los principios de solidaridad y universalidad. Los criterios de solidaridad y de universalidad se ponen a prueba en dos ámbitos importantes de la política social, los referidos a las políticas de género y a las familias, esferas relativamente nuevas del quehacer institucional nacional y cuyo nivel de ejecución se examina en esta investigación.

En ese contexto, en 1996 se creó el Ministerio de la Mujer y del Desarrollo Humano (PROMUDEH) teniendo como misión promover el desarrollo de la mujer y la familia, promover las actividades que favorezcan el desarrollo humano de la población y la atención prioritaria a los menores en riesgo (D.L. 866). Posteriormente en el 2002, viendo la necesidad de homogeneizar los criterios políticos para cumplir mejor los objetivos nacionales, se adscribieron otras entidades similares creando el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), y finalmente en el 2012 se creó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), institución encargada de regir y monitorear el cumplimiento de las políticas dentro de la misión de contribuir a la superación de la pobreza, inequidad y exclusión, orientado a las personas en situación de pobreza y grupos vulnerables, con un enfoque de desarrollo humano integral y de equidad, generando igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (MIMP, 2014). Ahora, si bien existe una entidad rectora en estos temas, la misma que ha emitido una serie de normativas para su cumplimiento en función a los retos del milenio que nuestro país ha asumido, aún se tiene falencias en su ejecución, no teniendo muchas diferencias con respecto a años anteriores, es decir que tanto en la misma capital como en los gobiernos regionales y locales de Lima y del interior del país, el cumplimiento de los objetivos trazados van en camino lento, agudizándose en la medida de la poca institucionalidad que hay en nuestro país, ya que las políticas de estado se modifican en base a los enfoques particulares de los gobiernos de turno y no en base a un Plan País.

En el nivel de los gobiernos locales, tanto en la capital como dentro del país, se tiene que considerar los mismos requerimientos que los señalados para el nivel nacional y regional, consolidando su existencia no solamente en la estructura del gobierno sino también en la posibilidad de obtener la mayor eficacia en la aplicación de las normativas. La ausencia y la imposibilidad de su aplicación en el grupo social objetivo, constituiría una debilidad que obstaculizaría el alcance eficiente y eficaz de los objetivos propuestos por el mismo gobierno nacional.

Entonces, delimitando el problema, éste no está en la deficiencia de elaboración y promulgación del marco legal por parte de los organismos rectores, sino en la poca eficacia de su aplicación en los grupos sociales objetivos en los sectores del estado, limitando de esa manera, la consecución de las metas nacionales propuestas como política de desarrollo. Muy probablemente el problema se centre en la carencia de instrumentos – técnicas – metodologías de implementación de las normas en las entidades ejecutoras o tal vez en el poco interés de los funcionarios en implementarlas o –porque no- en la ausencia de un sistema más eficiente de monitoreo y control por parte del ente rector.

En la Municipalidad Distrital de Comas, realmente, hasta la fecha no hay un estudio que haga este análisis, teniendo solamente informes anuales que recogen la información en base a los indicadores propuestos dentro de las metas y objetivos específicos, no siendo más que reportes descriptivos sin mayor desagregación ni explicación de los factores limitantes o búsquedas de mecanismos que mejoren lo que no está funcionando bien. Lo curioso de estos informes es que, justamente, durante el 2017, de las 13 gerencias municipales, solamente un 15,4% estuvieron regentadas por mujeres y, a pesar que en las sub gerencias el porcentaje fue mayor (28,6% de 35 sub gerencias) se observó que no llegó ni a la tercera parte del total. Lo que refleja una desigualdad que genera brechas en las cuales, a pesar de los múltiples esfuerzos normativos para lograr la equiparidad en el 2018 (Ordenanza Municipal N° 540/MC del 25 de abril 2018 y su reglamento) los esfuerzos reales de cambio no apuntan a un resultado que se promulga en cada uno de los discursos políticos de las autoridades.

Estos razonamientos han conducido a la formulación del presente trabajo de investigación, el mismo que indagará en los porqués y buscará las asociaciones más probables que expliquen este comportamiento desidioso, con la finalidad de afinar los procedimientos que deben favorecer el cumplimiento de las políticas proporcionadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables dentro de la misión que tiene la Municipalidad Distrital de Comas.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos Internacionales

Vargas y Díaz (2018) en su investigación titulada *Enfoque de Género en el acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP: transiciones necesarias para su implementación*, se propusieron hacer una reflexión referente a la lucha feminista permanente que realizan los movimientos de las mujeres campesinas y desplazadas, que frecuentemente han trabajado de manera activa en la construcción de la paz en ese territorio. Entre sus hallazgos destaca que: teniendo en cuenta que el trabajo de ese grupo humano fue mucho antes del comienzo de las negociaciones con el gobierno, las mujeres de las regiones afectadas ya construían paz en medio del conflicto. No obstante, la importancia de sus logros en ese afán, la ruta no fue fácil y la agregación de la perspectiva de género provocó fuertes debates en los que se reflejó que las transiciones necesarias para la sostenibilidad de la paz, más allá de la tregua entre las partes negociadoras, está en el cambio de los imaginarios colectivos que la sociedad civil habría que superar, como los arraigados patrones culturales y los valores discriminatorios que limitan el desarrollo social colombiano.

Sepulveda y Rivas (2017) en su investigación sobre *La mujer como sujeto de protección y de pacificación en la seguridad global: estudio del aporte teórico y conceptual del Gender Mainstreaming a las relaciones internacionales*, analizaron de qué manera los estudios de género, específicamente el *gender mainstreaming*, contribuyeron con la comprensión de la seguridad global, con la finalidad de detectar acciones que potencialmente afectarían a la mujer como sujeto protagonista y no meramente como sujeto receptor de medidas o políticas públicas. En sus hallazgos señalaron que para responder a la pregunta: ¿qué aportes teóricos y conceptuales hacen los estudios de género en la comprensión de la seguridad global en el siglo XXI? se define la existencia de una agenda de género en materia de seguridad global a través de dos conceptos: la mujer como sujeto de protección y la mujer como sujeto de pacificación.

Calvo (2017) en su investigación sobre *Una nueva política para una democracia de género en España*, abordó dos aspectos relacionados con la igualdad de género: la cuestión de la transversalidad de género y la conveniencia de buscar nuevas maneras de entender la competición política con mujeres. Hizo una reconsideración de las bases legales, filosóficas y administrativas en las que se asienta la convivencia política española, y los problemas que esto plantea a tantas mujeres que aspiran a diferentes maneras de razonar, expresarse y deliberar en los asuntos colectivos. En su conclusión señaló que aún es una discusión el hecho que se relacione la gestión política femenina con la calma y el consenso y, la masculina con la competición y la confrontación, pues una verdadera democracia se debe construir sobre pilares normativos institucionales, así como debe incorporar formas de hacer política y maneras de entender la competición de tal manera que sean perfectamente identificadas por otras mujeres que deseen esas oportunidades. Finalmente señaló que la distancia que aún separa el ideal de la igualdad política de género en España se liga a la poca atención de entender el modo que las mujeres ven el mundo.

García (2017) en su investigación titulada *La importancia de diseñar políticas públicas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia la mujer en el estado de Oaxaca*, buscó demostrar la relevancia que tiene la instrumentalización integral de las políticas públicas alineadas y coherentes con el marco jurídico federal para invertir los índices altos de violencia contra la mujer. En sus conclusiones señaló que en el acercamiento a la violencia hacia la mujer presentado a través de cifras, se puede aseverar que los feminicidios son cometidos porque las mujeres se encuentran en estados de vulnerabilidad, derechos y actitudes que fueron despojadas por el sistema de usos y costumbres que legitima la violencia hacia ellas, siendo urgente la necesidad de que los tres niveles de gobierno empiecen acciones conjugadas para garantizar seguridad y, sobre todo, la vida de las mujeres.

Romo (2017) en su investigación denominada *El género dentro de la cinta de moebius de los modelos de desarrollo, reflexionó sobre las tendencias de la visualización académica de la aportación del enfoque de género al diseño de los paradigmas inclusivos en el gobierno español*. Entre sus hallazgos reportó que desde de la perspectiva del Modelo Económico de Desarrollo español, que pone

énfasis en la relevancia del sexo como variable clave, se promueve la igualdad de género respecto a las oportunidades, sólo así se podrán implementar modelos más sólidos, toda vez que son estos los que determinarán el desarrollo bajo la visión integral de país, legitimando la cobertura de intereses estratégicos para las mujeres y su imprescindible empoderamiento como estrategia de reequilibrio del poder dentro del país.

En Cuba, Esquenazi, Rosales y Velarde (2017) en su investigación *Índice de Desigualdad de Género en Cuba: un enfoque territorial*, analizaron este índice basado en una data del 2012 hasta el 2014. Realizaron una sistematización de la visión de género dentro de los debates de desarrollo a nivel internacional, y la evolución desde lo instrumental de los distintos indicadores relacionados con esta temática. El valor estimado del índice en el 2014 fue de 0,302. La comparación de estos resultados con respecto al 2012 evidenció la mejoría de diez de las provincias. Se resalta que la estimación de este índice permite corroborar la existencia de asimetrías y heterogeneidades en el territorio Cubano. De este estudio se desprende el reto enorme que constituye la igualdad de género para los académicos, especialistas y decisores. En particular, los resultados obtenidos apuntan a que el diseño e implementación de políticas públicas -a través de planes, programas, acciones, medidas-, deberían tomarse en consideración a la relación género-territorio, y su imbricación con el resto de las políticas sociales.

En Bogotá, Devia y Gómez (2017) hicieron una tesis denominada *Estudio documental sobre el proceso de transversalización de la política pública de mujer y equidad de género en el servicio social centro día El Bosque de la localidad de Engativá, del proyecto 1099 “Envejecimiento Digno, Activo y Feliz” de la secretaría distrital de integración social*, a través del cual analizaron elementos relevantes en el estudio del envejecimiento, desde una perspectiva de género, generando un instrumento que permite medir el impacto de las acciones de transversalización y de esta manera sugirieron la elaboración de un documento técnico normativo en el que se consoliden las recomendaciones desde el marco de la gerencia social y que permitan el mejoramiento de las estrategias de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en los servicios sociales de dicha entidad.

Bordón, Ramos, Diéguez, De las Mercedes, Tertuliano (2017) en su investigación titulada *Acciones para la atención y prevención de problemáticas de género en el municipio "Jesús Menéndez"*, se propusieron como objetivo fortalecer el trabajo para la igualdad y el cuidado y la prevención de la violencia doméstica. El estudio se realizó en el municipio "Jesús Menéndez" durante el mes de julio de 2014 a julio de 2015. Se utilizaron diferentes métodos científicos y técnicos de investigación, que ayudaron a identificar los principales problemas relacionados con el género y los problemas que afectan su cuidado y prevención. Concluyen que el desarrollo de un plan de acción y la documentación de los principales resultados que a su vez muestran la efectividad de la propuesta dentro de este municipio, razón por la cual sugieren que se hagan mayores propuestas interventoras para favorecer el cambio del pensamiento sobre la equidad de género en otras entidades del estado.

Ascanio (2017) en su investigación acerca de la *Transversalidad e impacto de género: de las políticas a los programas. Estudio de caso en las Islas Canarias*, se propuso enfocar los diferentes niveles -desde las políticas a los programas-, la práctica de un modelo dual y desarticulado entre los marcos estratégicos legales y la puesta en marcha de acciones específicas en las entidades. En sus hallazgos y después de una evaluación de impacto de género, identificó debilidades, contradicciones y oportunidades en la práctica de la transversalidad de género, demostrando que a través de este tipo de evaluaciones se podrían desarrollar herramientas y estrategias que faciliten su implementación y articulación entre los tres niveles de gobierno.

León (2016) en su investigación denominada *Problemas y retos en la implementación del Gender Mainstreaming en la Política Pública de Mujeres de Medellín (2012-2015)*. Una lectura desde la meta-gobernanza, examinó las dificultades en la implementación del *gender mainstreaming* dentro de la Política Pública de las Mujeres en Medellín. El objetivo fue determinar de qué manera los problemas de coordinación entre actores y modos de gobernanza han afectado el proceso de incorporación e implementación de esta estrategia internacional en la administración municipal de Medellín, especialmente entre 2012-2015. Para esto hizo una revisión de experiencias de los protocolos y rutas de transversalización al interior de la Secretaría de las Mujeres y su equipo de Transversalización, así como entrevistas semiestructuradas y talleres de transversalización. En sus hallazgos

encontró que algunos de los problemas y retos de la implementación del *gender mainstreaming*, en ese período estuvieron asociados a la incompreensión de la estrategia y a la poca cooperación y desarticulación entre actores. Por ello, concluyó que era necesario trabajar intensamente en lograr que el discurso alrededor de la estrategia pueda ser aterrizado y que más actores se adicioneen al propósito de alcanzar la igualdad de género en Colombia.

Lombardo y León (2015) en su investigación sobre *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica hicieron una reseña de las políticas sociales de igualdad en España*, desde su inicio, desarrollo, y desarme en un contexto de crisis económica. Señaló que estas políticas de igualdad de género han tenido un espectacular desarrollo en ese país desde inicios de la democracia, que su institucionalización fue gracias a la creación de organismos que velaron por esta igualdad en todos los niveles de gobierno español, pudiendo diversificar sus instrumentos de gestión: planes, leyes y unidades funcionales de género, generando avances que, desde 2004 al 2008 indicaron una buena consolidación política. Sin embargo, el retroceso causado por las políticas de 'austeridad' acogidas desde el 2008 como respuesta a la crisis mostró un escaso criterio de priorización por las políticas de igualdad, dando origen al conflicto con otras priorizaciones del gobierno, como la económica. En ese escenario, las autoras señalaron la incertidumbre del avance de estas políticas, desoyendo las constantes movilizaciones de la sociedad civil, augurando que las políticas de igualdad en este país tendrían un camino tremendamente incierto en el futuro.

López, Catica y Parra (2014) en su investigación *Modelo de gestión de talento humano enmarcado en la perspectiva de equidad de género*, pretendieron desarrollar un marco referencial de actuación para gestores de organizaciones, con la finalidad de que modifiquen su lógica de gestión, así como también fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en empresas estatales y privadas, como un componente estratégico para el logro de la competitividad, propiciando la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, disminuyendo la segregación vertical y horizontal, las brechas salariales entre varones y mujeres, a través de un sistema propuesto llamado 'Sistema de Gestión de equidad' (SGE). La Metodología empleada fue descriptiva y exploratoria. En sus hallazgos

propusieron un modelo novedoso de gestión de talento humano (GTH) desde una perspectiva transversalización del género, añadiendo prácticas de gestión como: evaluaciones diferenciadas para el reclutamiento, para el desarrollo profesional, en la capacitación, en la medición del desempeño laboral, y por supuesto también en la remuneración, lo que en conjunto, busca reducir la brecha de género, presente en muchas organizaciones de los países de Latinoamérica.

Radcliffe (2014) en su investigación sobre *El género y la etnicidad como barreras para el desarrollo: Mujeres indígenas, acceso a recursos en Ecuador en perspectiva latinoamericana*, el autor abordó los obstáculos experimentados por mujeres, especialmente indígenas, de pedir sus derechos y expresar recursos en el contexto de programas de desarrollo implementados por el gobierno como estrategia de inclusión. En sus conclusiones, la autora identifica y caracteriza el racismo, así como el conocimiento sesgado que se tiene de este grupo humano, destacando también los arraigos supuestos sobre las mujeres y, sobre todo, en su condición de indígena como principales factores que influyen en la marginalización de estas ecuatorianas. Lo interesante de esta investigación lo constituye la discusión sobre críticas para el desarrollo de estas mujeres, en donde destaca los esfuerzos gubernamentales, sin embargo, señala que es imprescindible un plan educativo transversal para garantizar una real inclusión de estas mujeres en el futuro.

Matos y Paradis (2013) en su investigación titulada *Los feminismos latinoamericanos y su compleja relación con el Estado: debates actuales*, presenta parte de la discusión teórica referida a las tensiones establecidas entre las luchas feministas y el Estado en Latinoamérica, dentro de un contexto que busca la superación del modelo neoliberal. En sus hallazgos señalo que no quedan dudas de que el juego democrático se ha visto fortalecido por el movimiento feminista y, finalmente la democracia parece volver a la ciudadanía en nuestra región, ampliándola e incluyéndola en una nueva agenda más encarnada, de género, sexualizada y racializada dentro de la justicia social.

Expósito (2012), en su investigación llamada *¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*, enfocó el tema desde el desarrollo evolutivo de

las políticas de diversidad y de igualdad de género en el territorio español. En las conclusiones señaló que las mujeres inmigradas han estado en gran parte ignoradas desde las políticas de diversidad vigente y desconsideradas desde la perspectiva de las políticas de igualdad. No obstante, señaló también que estas últimas han empezado a incorporarlas desde los diferentes ámbitos, sobre todo en los últimos años. En el momento en que hizo su investigación, indicó que un cambio interpretativo de las desigualdades, por parte de algunos políticos españoles ha permitido que emerja el concepto de interseccionalidad como un instrumento clave para el mejor abordaje de las situaciones y realidades de vida de las mujeres en la península ibérica, sin embargo, aún falta trabajar aspectos educativos en la población para la promoción y mejora de condiciones de las mujeres.

En Chile, Von Borries (2012) en su investigación denominada *Reflexiones en torno al concepto de transversalización de género*. Definiendo una metodología para el análisis de las expresiones empíricas relacionadas a esta temática, señalando que la transversalización envuelve diferentes tipos de práctica de políticas y evoca una gran variedad de significados. Enfatiza que las experiencias de transversalización de género solamente son una continuidad de políticas previas que muchos gobiernos han intentado implementar respecto a la igualdad entre sexos. Esta investigación buscó aportar la reflexión teórica referida a la transversalización de género, mediante la teorización de modelos conceptuales que permitan un análisis de prácticas realizadas bajo esa denominación. Concluye que a pesar de los intentos por conceptualizar la transversalización de género, los autores generan tensiones de fondo respecto a la teoría y la práctica de la transversalización de género, pero básicamente desde la concepción feminista. Asimismo, algunas de esas reflexiones se enfocan en la formulación de propuestas que permitan superar teóricamente estas tensiones, articulando la conceptualización con los nuevos enfoques del pensamiento político contemporáneo, abierto al cambio sociocultural e histórico.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Rivera y Guzmán (2018) en su tesis *Enfoque de Género en la Empleabilidad en las Municipalidades Distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”*. Ayacucho, 2018, se propusieron evaluar y encuestar,

sobre la temática de enfoque de género en la empleabilidad enfatizando en la empleabilidad baja del género femenino, machismo laboral, desigualdad en el trabajo, limitaciones socioculturales y deficiente promoción laboral para la mujer. Fue una investigación mixta, diseño comparativo. La muestra de estudio estuvo compuesta por datos secundarios del registro del Silnet = 790 y datos primarios = 220 encuestados. La predominancia masculina fue de 31%, hubo un 39% de profesionalización femenina baja. Poca acceso laboral de la mujer (30%) reflejando un bajo nivel de empleabilidad tanto en la municipalidad de Jesús Nazareno, como en los de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. Se reportó que esta situación es generado por un set de factores estructurales y mediáticos coyunturales como por ejemplo el escaso presupuesto municipal, la deficiente y disímil distribución del presupuesto, la baja preparación educativa de las mujeres, la alta incidencia cultural andina y, en menor proporción, la lengua (quechua) en las mujeres, el descuido en la aplicación de la política de equidad laboral del Estado por las comunas locales, etc. que dificultan la aplicación exitosa de políticas municipales de creación de puestos laborales con equidad de género.

Guerra (2018) en su tesis *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*, se propuso describir los avances normativos realizados por el gobierno peruano referido con la aplicación de las políticas públicas sobre la igualdad de género. Investigación de tipo básico, descriptiva, enfoque cualitativo. Uso el análisis documental para la emisión de resultados. En sus conclusiones indicó que el Perú diseño muchas normas que permiten a las mujeres el acceso a la educación, a una buena asistencia médica, a un empleo apropiado y a la representación en el desarrollo de la toma de decisiones en los ámbitos: político y económico, toda vez que son avances generados por los actores formales e informales, sin embargo la aplicación de las políticas se sujetan a posiciones peculiares y muchas veces al populismo de los políticos de turno, siendo nociva esta práctica ya que no se le da el carácter transversal que debería contemplarse en este caso.

Arredondo (2017) en su tesis *Incorporación del enfoque de género en la municipalidad provincial de Huamanga* se propuso es identificar los factores que influyen en la incorporación del este enfoque en la gestión pública de este Municipio provincial. Fue un estudio cualitativo. Se emplearon entrevistas y análisis documental para la recolección de información. Las unidades de análisis fueron

10 funcionarios de esta municipalidad. El diseño que se usó fue el no experimental, empleando el método inductivo para el procesamiento de los datos. Se concluyó que hay evidencia suficiente para señalar que, en esta entidad pública, existen problemas que se transforman en debilidades que disminuyen la efectividad de alcanzar la equidad de género como objetivo de desarrollo sostenible, impidiéndolos minimizar la brecha entre varones y mujeres.

Rivera (2015) en su tesis denominada *Análisis del nivel de implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Piura 2014*, se propuso analizar la implementación de las políticas en dicha región de Perú. Fue una investigación cualitativa, básica, descriptiva, de diseño no experimental. Las unidades de análisis fueron los 46 funcionarios de la MPP, aplicando el método inductivo. En su conclusión general señaló que el nivel de implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en esta municipalidad en el 2014 tuvo un nivel incipiente, con más interés político que real por parte de las autoridades, ya que si bien proponen que se debe implementar, a manera de cumplimiento, no proveen las condiciones suficientes para que esa implementación ocurra dentro del proceso de transición de la transversalización del enfoque de género propuesto por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Políticas Públicas.

El término política tiene su raíz en el vocablo *polis*, que proviene de una Ciudad-Estado de la antigua Grecia, derivado del griego significa: “todo lo que se refiere al pueblo” Pero es, con el influjo de la gran obra de Aristóteles, intitulada Política que debe ser considerada en el moderno mundo occidental, como el primer tratado sobre la naturaleza, las funciones y las divisiones del estado y sobre las varias formas de gobierno, que se complementa el significado clásico del concepto de política, por lo que la mayor parte de los estudiosos coinciden en que Aristóteles fue el auténtico precursor de la ciencia política. (Elu, 2016, párr. 1)

Posteriormente, el concepto de política se deriva en el concepto de política pública, al considerarlas como la vía para reforzar los procesos de adaptación estructural por medio de acciones dirigidas a mejorar el funcionamiento de los mercados de factores (capital, recursos humanos, tecnología) para, de esta forma, incrementar la productividad, la competitividad en los mercados de productos y la eficacia /eficiencia del sector público mediante el impulso de la reforma del Estado (Albuquerque, 2003), señalando también que:

En materia de desarrollo territorial, las políticas públicas deben tratar de reforzar la base económica de las diferentes comunidades locales. De ese modo podrán acompañar a las políticas de ajuste macroeconómico con actuaciones a nivel micro y meso, y fomentar la producción y el desarrollo empresarial en el ámbito territorial. (p. 45)

Entonces, se trata de promover las diferentes iniciativas de desarrollo económico local, eliminando los obstáculos de las mismas y facilitando los instrumentos de apoyo apropiados, no obstante, el autor no se refiere al bienestar de la sociedad y por ende el tratamiento a los grupos vulnerables en correspondencia con las condiciones de vida en el ambiente familiar.

Por otra parte, Pons (2000) definió las políticas públicas como

(...) un curso de acción propuesto por el gobierno para resolver una necesidad o problema social, que se asume vinculado a las condiciones histórico-concretas que lo generan y a los intereses sociales predominantes, en el que las medidas que se aplican persiguen el perfeccionamiento material y espiritual de la colectividad, en pos del creciente bienestar de la sociedad en su conjunto. (p. 15)

En esta investigación se comparte la definición anterior, teniendo en cuenta que las políticas públicas forman parte de un proceso. Este proceso se desarrolla de forma cíclica, en el que determinadas etapas han de ser cubiertas, para llevar a buen término la solución del problema que se intenta resolver con el conjunto de acciones o medidas que se aplican.

1.3.2. Enfoque de género.

En el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 (MIMP, 2012) se señala que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que como seres humanos tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, edad, sexo, creencias, etnia o cultura.

El Comité de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer - CEDAW en sus Observaciones y Recomendaciones, emitidas al VI Informe Perú señaló:

(...) 12.- El Comité observa con preocupación que si bien en la Convención se hace referencia al concepto de igualdad, al hablar de sus planes y programas, el Estado Parte emplea el término equidad de tal manera que se podría interpretar que son sinónimos.

13.- El Comité pide al Estado Parte que tome nota de que los términos “equidad” e “igualdad” expresan ideas diferentes y que su uso simultáneo puede dar lugar a que se confundan los conceptos. La Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de jure y de facto (formal y sustantiva) entre mujeres y hombres. El Comité

recomienda al Estado Parte que emplee sistemáticamente el término “igualdad” en sus planes y programas. (CLADEM, 2007, p. 74)

El Estado Peruano ha asumido la definición de igualdad de CEDAW y viene clarificando su ordenamiento vigente, tal como se solicita en la recomendación del Comité. En general, el Estado Peruano ha introducido la definición de CEDAW en documentos oficiales como por ejemplo, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, precisando que igualdad y equidad son conceptos diferentes. La Ley de Igualdad de Oportunidades se basa en los principios fundamentales de igualdad en su concepción integral, resaltando los derechos igualitarios de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, el respeto a la libertad, dignidad, seguridad y vida humana, y el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.

Los principales instrumentos de planificación usan el término igualdad, conforme lo recomienda el Comité CEDAW, aunque subsisten algunas normativas que aluden a la equidad en vez de la igualdad u otras tantas que la equiparan a la igualdad de oportunidades, la que es una estrategia, pero no el fin en sí mismo. Así en el artículo 2 de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional aprobadas por D.S. 027-2007-PCM, se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, en políticas, planes y prácticas, contrataciones de servidores públicos y asignación de cargos directivos, bajo dicho concepto. (PCM, 2007), y si bien, a la fecha dicho Decreto Supremo mencionado ha sido derogado por el D. S. N° 032-2018-PCM del 21 de marzo del 2018 (PCM, 2018), no definiéndose aún las nuevas políticas que los niveles de gobierno deberían acatar, ya hay un trabajo de implementación realizado en estos 11 años, el mismo que debería considerarse para efectos de continuar con las mejoras que se implementarán.

1.3.3. Diferencias entre Igualdad y Equidad

De acuerdo con la definición básica de la RAE (2018), igualdad y equidad no son sinónimos. Entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos es fundamental para diseñar políticas públicas para la igualdad.

Equidad de género es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos. (Aucahuasi, 2016)

Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados. (MIMP, 2013)

1.3.4. Igualdad desde el enfoque de Género.

Desde el enfoque de género 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 (CEPAL, 2010).

Las relaciones sociales se entienden como relaciones de poder en todos los ámbitos: económico, social, político y cultural. La división sexual del trabajo que organiza el orden de género separa el trabajo productivo del reproductivo de manera paradigmática y determina el lugar de mujeres y hombres en la economía.

Esclarecer la forma en que estas relaciones perpetúan la subordinación y la exclusión de las mujeres limitando su autonomía, ayuda a comprender su influencia en el funcionamiento del sistema social y económico.

Desde el enfoque de género es necesario considerar el empoderamiento y autonomía de las mujeres, la división sexual del trabajo, la independencia económica, una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres, la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar y laboral y la paridad en la participación de la mujer en la toma de decisiones.

La redistribución de la carga del trabajo total, que incluye el trabajo remunerado y no remunerado (trabajo doméstico) requiere del reconocimiento y valoración del tiempo que emplean las mujeres al interior de la familia o en el ámbito privado. Esta manera de analizar las relaciones económicas y sociales brinda una mirada más amplia que la convencional al incorporar dimensiones ausentes como el trabajo no remunerado llegándose a visibilizar la economía del cuidado, prestando especial atención a la reproducción social que realizan principalmente las mujeres. Asimismo, demuestra la contribución de esta tarea al desarrollo económico y deja al descubierto que las relaciones sociales están además impregnadas de valores culturales que caracterizan el trabajo de cuidado como una cualidad femenina (CEPAL, 2009).

1.3.5. Políticas Públicas con enfoque de género.

Las políticas forman parte de la agenda pública y están constituidas por las decisiones de las autoridades respecto a cómo y hacia dónde conducir el desarrollo y dar respuesta a problemas sociales. Están compuestas por normas, leyes, decretos supremos, lineamientos, programas y proyectos, entre otros mecanismos.

El desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la igualdad entre mujeres y hombres están estrechamente asociados. Las desigualdades entre los sexos impiden el desarrollo humano en general. Las políticas, programas y proyectos fracasan cuando suponen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida para hombres y mujeres, y no tienen en cuenta las particulares

condiciones de vida de las mujeres y en general de determinados grupos específicos.

Las políticas públicas no son neutrales al género, pueden mantener o pronunciar las desigualdades entre los sexos, o por el contrario, pueden disminuir las brechas de género existentes y mejorar la posición social de las mujeres y potenciar el desarrollo humano.

Los resultados y el impacto de las políticas son distintos para hombres y mujeres debido a que las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales de vida son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad, que con frecuencia terminan sobrecargando a las mujeres en su jornada diaria y afectando su salud.

Las políticas públicas con enfoque de género parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas. (MIMP, 2012).

1.3.6. Políticas de Igualdad de Género.

La política de Igualdad de Género alude a la generación de condiciones y medidas establecidas desde el Estado, a fin de garantizar el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos y culturales de todas las personas, teniendo en cuenta el marco del principio universal de Igualdad de mujeres y hombres sin distinción ni discriminación. (MIMP - Planig, 2012)

Las políticas de Igualdad de Género incorporan el enfoque de género, el cual propone desarrollar esfuerzos por transformar a fondo los modelos de políticas públicas predominantes, corregir los desequilibrios existentes, reducir las brechas de género, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades, legitimadas por las estructuras institucionales y culturales. (MIMP - Planig, 2012)

Desde esta óptica, la política de Igualdad de Género considera necesario implementar diversas medidas y estrategias tales como:

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que representan un avance sustantivo frente a las anteriores políticas indiferentes al enfoque de género, buscando eliminar las desigualdades que impiden la participación de las mujeres en la vida política, económica y cultural (García, 2008) y garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público, con las mismas oportunidades que los hombres (educación, salud, ingresos, etc.) (MIMP, 2012). El objetivo es asegurar igual participación de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones, igual acceso y control de Mujeres y hombres a las oportunidades, recursos y resultados del desarrollo, reducción de la pobreza para hombres y mujeres y mejoramiento del crecimiento económico desarrollo sostenido en general.

Las medidas positivas o afirmativas que tienen como función favorecer a grupos de mujeres que presentan desventajas y/o privaciones permanentes, mediante mecanismos de eliminación y/o corrección de las discriminaciones y desigualdades reales”, como por ejemplo programas de alfabetización dirigidos a las mujeres, mecanismos de cuotas de género en los procesos electorales, incentivos para fortalecer las micro empresas dirigidas por mujeres, etc. Las medidas positivas o afirmativas permiten eliminar desventajas que afectan a las mujeres, aseguran que todas y todos cuenten efectivamente con los medios, recursos y beneficios específicos de programas sociales y proyectos, y constituyen una estrategia indispensable y complementaria a la igualdad de oportunidades. (PNUD, 2008)

1.3.7. La transversalización del enfoque de género.

La transversalización del enfoque de género surge con la intención de corregir las políticas de género basadas exclusivamente en la creación de oficinas nacionales y puntos focales, sin involucrar al resto del aparato público, incorporando el enfoque de género en todas las dimensiones: Gestión organizacional, Administrativa, Planificación. (PNUD, 2008)

El objetivo es integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas y en todas las esferas y niveles de cualquier acción planificada (PNUD, 2008). Se trata de integrar las

consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.

Es considerada en la actualidad, como una de las estrategias de mayor alcance destinada a incluir el enfoque de género en las políticas públicas, debido a su efecto articulador, lo que permite alcanzar mayores resultados e impactos (ONU, 1995). Incorpora el enfoque de género en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional. Se desarrolla desde la consolidación de la voluntad política, la institucionalización de mecanismos, la planificación desde la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades de funcionarios/as, acciones todas que son responsabilidad del Estado y de la sociedad en pleno.

1.3.8. La institucionalización del enfoque de género.

La institucionalización del enfoque de género ha adquirido gran importancia ante la necesidad de formalizar los acuerdos y procedimientos en todas las instancias y gestión de las organizaciones. Desde este punto de vista, la institucionalización se encuentra estrechamente asociada a los procesos de transversalización del enfoque de género, considerando el papel que cumplen las instituciones en la interacción humana. (MIMP - Planig, 2012)

Institucionalizar el enfoque de género implica el establecimiento de reglas y mecanismos para darle el carácter permanente a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa que en los procesos de toma de decisiones para la gestión y administración de la organización, se ha incorporado un conjunto de normas y procedimientos que orientan desde un enfoque de género el proceder de quienes deciden y ejecutan las políticas, planes y programas, transformando la cultura institucional y las concepciones de sus agentes, haciéndolas eficaces y sostenibles. (MIMP - Planig, 2012).

1.3.9. Marco legal.

Marco normativo nacional

Se observa que la vigente Constitución Política del Perú (1993) reconoce

perfectamente el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, sin embargo debe señalarse que este texto fue reformulado parcialmente en el 2002 y, en esta reforma, en el artículo 191° se implantó el principio de 'representación por género'. Así, la Constitución plantea la responsabilidad del Estado Peruano en la exclusión de obstáculos que limiten el derecho a la igualdad o que constituyan actos discriminatorios. Otras normas de menor rango que tienen la misma intención, es decir la de garantizar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres son las siguientes:

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007.

Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Decreto Legislativo N° 1098, publicada el 20 de enero de 2012.

Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867, publicada el 18 de noviembre de 2002 y sus modificatorias.

Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, publicada el 27 de mayo de 2003.

Texto Único Ordenado de la Ley N° 26260, Ley de Protección contra la Violencia Familiar, publicado el 27 de junio de 1997.

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual- Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003 y sus modificatorias.

Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada - Ley N° 29409, publicada el 20 de septiembre de 2009.

D.S. 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, publicada el 25 de marzo de 2007.

Decreto Supremo N° 004-2008-MIMDES, publicado el 04 de abril de 2008, precisa que los estatutos de todas las organizaciones jurídicas sin fines de lucro, deberán adecuarse a las normas de la constitución y de la ley relativa a la igualdad jurídica del varón y la mujer.

Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP. Que aprueba el Plan nacional de igualdad de género 2012-2017. Publicada el 18 de agosto de 2012

D. S. N° 032-2018-PCM. Deroga el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y modificatoria que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, publicada el 21 de marzo del 2018.

1.3.10. Marco normativo internacional

La integración del enfoque de género en las políticas gubernamentales, tiene como marco general a los diversos Tratados Internacionales que la contienen y que han sido ratificados e incorporados a la legislación nacional por el Estado peruano. Destacan por su relevancia, los siguientes:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22128 el 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978, que dispone el compromiso de los Estados Partes del Pacto de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el mismo. El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos firmado por el Perú el 11 de agosto de 1977 y ratificado el 3 de octubre de 1980.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982, vigente desde el 13 de octubre de 1982, establece que los Estados Parte tomen medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres. Propone una agenda de acción para erradicar tal discriminación que incluye la incorporación del principio de igualdad del hombre y de la mujer en sus sistemas legales.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583 del 11 de marzo de 1996, reconoce que la violencia de género perpetrada o tolerada por los agentes de Estado o personas particulares constituye una grave violación a los derechos

humanos y por lo tanto los Estados tienen la responsabilidad de castigarla, prevenirla y erradicarla.

- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, aprobado por Resolución Legislativa N° 27517 del 16 de setiembre de 2001 y ratificado el 5 de octubre de 2001. Reconoce como crimen de lesa humanidad, la violación sexual, prostitución forzada, embarazo forzado, esterilización forzada o cualquier otra forma de agresión sexual de gravedad comparable, así como la esclavitud, el tráfico de personas en especial de mujeres y niños, siempre que los delitos enumerados consistan en un ataque generalizado contra una población civil. Con respecto a la composición de la Corte señala la necesidad de que exista representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres.
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia organizada Transnacional, incluyendo sus dos Protocolos Adicionales: Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire; los cuales han sido aprobados mediante Resolución Legislativa N° 27527 del 8 de octubre de 2001. Establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para prestar asistencia y protección a las víctimas de los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes en particular en casos de amenaza de represalia o intimidación, para que obtengan indemnización y restitución.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT: Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 122 sobre la política del empleo y 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Mujer Indígena, adoptada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 56° periodo de Sesiones: 27 de febrero a 9 de marzo de 2012.

1.3.11. Dimensiones de la variable.

Dimensión 1: Gestión Organizacional

Comprender el fenómeno de la organización resulta de imperiosa necesidad para los profesionales que tengan cierta responsabilidad con la conducción de personas y recursos en instituciones que respondan a una sociedad globalizada, en donde el avance científico acelerado a la par de la tecnología, obliga al desarrollo de estrategias que favorezcan el desarrollo compitiendo en un mercado económico – social que tiene como único objetivo el desarrollo.

En la sociedad moderna los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta. (Segredo, 2013, p. 386)

En ese contexto, una organización, conceptualiza a la sociedad como el más amplio sistema, que le pone los límites, lo condiciona y la transforma teniendo en cuenta el entorno con el que interacciona constantemente de tal manera que contribuya a la mejora continua del sistema de gestión de calidad.

Segredo (2013) también señaló que la gestión de la organización está íntimamente relacionada con el entorno laboral o, dichos en términos coloquiales, con el aire que se respira en una entidad. Los líderes se empeñan en mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores proporcionándoles mayores oportunidades de mejorar su calidad de vida, con la finalidad de contribuir con el desarrollo de la institución.

Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de ésta interacción media en el ambiente que se respira en la organización. (Segredo, 2013, p. 387)

Dimensión 2: Gestión Administrativa

Márquez (2002) señaló que “la administración es un proceso necesario a cualquier esfuerzo colectivo, sea público o privado, civil o militar, religioso, político, social...

sólo varía la organización de los esfuerzos y la administración se adapta a cada entidad” (p. 3).

En ese sentido, esta autora indica que es imposible que una entidad pueda alcanzar el éxito si es que no dispone de una competente administración. Es esta la que le permitirá alcanzar las metas propuestas, sean políticas, económicas o sociales, dirigiendo las energías y aptitudes humanas hacia una efectiva acción.

La administración imparte eficacia y eficiencia a los esfuerzos humanos, a través del logro de las metas oportunamente, y eficiencia reduciendo en lo posible la utilización de los recursos, es decir, con los menores costos y gastos posibles. En toda unidad administrativa se realiza un conjunto de funciones, de las cuales algunas pueden ejecutarse y otras no necesariamente, estas son funciones técnicas, funciones comerciales, financieras, de seguridad de contabilidad y funciones administrativas. De estas funciones, algunas resultan imprescindibles por su propia naturaleza. La gestión administrativa es básica en toda empresa, sin ella es casi imposible realizar las demás funciones. (Márquez, 2002, p. 3)

Dimensión 3: Planificación y Monitoreo

En el ser humano, razonar constituye una cualidad excepcional. Esta condición permite pensar de manera lógica, pudiendo acercarse a lo que ocurre en su entorno objetivo en la que este sumido. Con esta acción, el humano distingue los procesos elaborando definiciones y conceptos mediante la abstracción y, consecuentemente, encuentra la posibilidad de proyectarse hacia un futuro.

De acuerdo con Amaro (2003) esta acción es el principio básico de la planificación. “El proceso de planificación está vinculado a un proceso continuo de toma de decisiones, es decir, optar por qué hacer, cuándo, cómo, dónde, con qué medios o recursos, y quiénes deben asumir la ejecución” (Amaro, 2003, p. 2).

La planificación orienta las acciones que deberán ser realizadas para cumplir determinados objetivos que llevarán al alcance de una meta prevista. Lógicamente, el conjunto de actividades que se hace necesario realizar no

puede ser el resultado de la espontaneidad, o incluso el simple proceso de pensamiento lógico unipersonal. (Amaro, 2003, p. 2)

Enmarcado dentro de la teoría de la planificación se conceptualiza al monitoreo o seguimiento como:

(...) un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno. (Valle y Rivera, 2008, p. 2)

De esa forma, el monitoreo favorece el análisis del avance de la planificación y facilita la proposición de acciones que se deben de tomar para el logro de los objetivos propuestos; Identificando el éxito o fracaso de manera real o potencial, antes de la ocurrencia de los hechos, haciendo los ajustes de manera oportuno en el proceso de ejecución.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Organizacional por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?

Problema específico 2

¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Administrativa por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Planificación y Monitoreo por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teórica

El trabajo de investigación pretende contribuir con la dilucidación de los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables – MIMP, por lo que, teóricamente se justifica en que el abordaje de este tema conlleva a la sistematización de información no solo normativo y técnico provisto por el organismo rector, sino que lo enriquecerá desde la perspectiva de estudiosos y tratadistas representativos en la temática, poniendo a disposición de futuros tesisas e investigadores una información de base sobre la cual se construirá mayor conocimiento sobre este tema, clarificando aspectos de su aplicación dentro de un gobierno edil para comprender la temática desde la aplicación final de la normatividad.

1.5.2 Justificación Práctica.

De manera práctica se justifica en que el desarrollo del tema permitirá clarificar la problemática de la implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género, que desde hace más de 10 años sigue teniendo los mismos problemas en su operativización a nivel de unidades ejecutoras, suministrando así, información útil para una mejor aproximación temática, así como también, debido a su especificidad, mediante el metaanálisis que se propone en esta tesis se buscarán mejores explicaciones sobre el problema de fondo pudiendo advertir problemas de gestión que podrían ser subsanables dentro de la gestión municipal sin mayores problemas de implementación o formulación de normativas locales.

1.5.3 Justificación Metodológica.

Finalmente, al dilucidar metodológicamente los factores asociados con la precaria implementación de estas políticas en este municipio, este trabajo se constituirá en un referente substancial para que se pueda seguir rutas similares en el hallazgo de resultados más consistentes en las futuras pesquisas, por lo tanto, esta investigación se constituye una ruta de trabajo *per se* para otros investigadores y gestores de esta municipalidad, pudiendo ser modelo de análisis para otros gobiernos locales.

1.6 Hipótesis.

De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2014), las investigaciones descriptivas pueden prescindir de hipótesis en la medida de lo que pretendan demostrar. Para el caso de este estudio no se requirió de la formulación de hipótesis debido a que solamente busca dilucidar los factores de una sola variable.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Conocer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Organizacional de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

Objetivo específico 3.

Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Planificación y Monitoreo de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

II. Métodos

2.1 Diseño de investigación.

Método

El método empleado fue el hipotético deductivo el mismo que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) se soporta en la formulación de las hipótesis para, con la comprobación de las mismas, se proyecte el resultado desde lo general hacia lo específico. (p. 35)

El diseño de investigación fue no experimental, transversal. De acuerdo con Hernández, *et al.* (2014) se indica que es no experimental porque no manipuló de manera deliberada a la variable dentro de cada una de las unidades de análisis. Además, fue transversal debido a que la recolección de datos fue en un tiempo único. (p. 130).

Dónde:

M : O_{x1}

M, Muestra

O_{x1}, Representa de la observación de la variable implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género

Enfoque

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, debido a pretendió describir la realidad en base a las cantidades observadas en los reportes de esta entidad, esta misma institución ha reportado a los organismos rectores y adicionalmente se hizo una interpretación de lo observado. El enfoque cuantitativo se caracteriza por analizar datos numéricos, pudiendo expresar en frecuencias o en resultados estadísticos. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 98).

Tipo

El tipo de estudio fue básico, debido a que solamente pretendió dilucidar un problema con la finalidad de acopiar un conocimiento (Hernández, *et al.*, 2014), el mismo que se basó en la perspectiva de hallazgo de factores que se asocian con la precariedad de implementación de la política de transversalización de género.

Nivel

El estudio tiene un diseño descriptivo, no experimental porque se limita a describir los factores sin averiguar niveles de dependencia y no manipula las variables, de acuerdo al siguiente esquema (Hernández, *et al.*, 2014)

2.2 Variable, operacionalización

Definición de la Variable: Implementación de la política para la transversalización del enfoque de género.

En base al indicado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables (MIMP), se define lo siguiente:

Las políticas públicas con enfoque de género parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas. (MIMP, 2012, p. 34).

Por lo tanto, la implementación es la contrastación de la aplicabilidad de estas normativas dentro de la entidad.

Operacionalización de las variables.

Tabla 1.

Tabla de categorización de la variable implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género.

Variable	Dimensiones	Unidades temáticas de análisis
Implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género	Gestión Organizacional	Gestión organizacional funcional (Política institucional)
		Gestión organizacional por resultados (Instrumentos de gestión por sector)
		Gestión organizacional estratégica (políticas de recursos humanos)
	Gestión Administrativa	Estrategias de la gestión administrativa (Políticas de práctica cultural evidenciada)
		Resultados de la gestión administrativa (Ejercicio de los derechos a cargos y responsabilidades políticas - administrativo)
	Planificación y Monitoreo	Planificación de las estrategias de implementación (Programas de Sensibilización, fortalecimiento de la identidad)
Coordinación con las unidades ejecutoras (Eventos internos y extramurales de fortalecimiento en la aplicación de las políticas de transversalización de género)		
Estrategias de monitoreo de las unidades ejecutoras (Resultados de los monitoreos y medidas correctivas aplicadas por la Municipalidad de Comas)		
		Estrategias de control de resultados en las unidades ejecutoras (Medidas de control y retroalimentación a las unidades ejecutoras).

2.3 Población y muestra.

Población

De acuerdo a Vílchez, (2011) y Carrasco (2006) el escenario podría ser equivalente a la población, la misma que se entiende como cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar algunas de sus características definidas en las variables de investigación. La población a considerar estará conformada por

Ocho (08) reportes que la secretaria general de la municipalidad distrital de Comas tenga, evidenciando el nivel de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género en cada una de las gerencias y subgerencias.

Muestra.

La muestra tomada fue igual a la población, es decir 03 informes emitidos correspondientes a tres trimestres entre el 2017 y el 2018. La muestra fue intencional por criterio especial, la misma que se sustenta en el propósito de la investigación. La muestra no probabilística (intencional) están ligadas a las causas de la investigación y no al azar (Hernández *et al* 2010; Vílchez, 2011).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnica de recolección de datos.

De manera específica, la técnica que se empleó fue el análisis documental, el mismo que “es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo” (Castillo, 2005, p. 1).

El análisis documental es una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el usuario que solicita información. El calificativo de intelectual se debe a que el documentalista debe realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos y luego sintetizarlo. (Castillo, 2005, p. 1).

Procedimientos de recolección de datos

De acuerdo con Castillo (2005) la secuencia metodológica del análisis documental se lleva a cabo mediante un proceso triple:

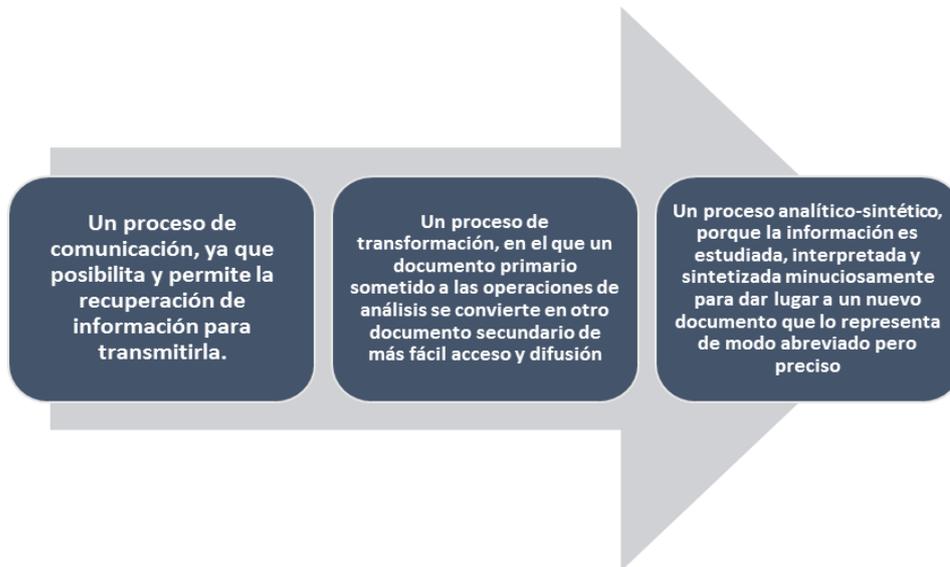


Figura 1. Secuencia metodológica del análisis documental de la investigación. (Castillo, 2005, p. 2)

2.5 Métodos de análisis de datos.

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de los datos sistematizados en tablas y figuras.

2.6 Aspectos éticos.

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del acervo documental y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones.

De igual forma el marco teórico se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados para realizare este tipo de estudio, evitando copia de otras investigaciones.

Finalmente, los resultados de la investigación no han sido adulterados o plagiados de otras investigaciones haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

III. Resultados.

3.1 Resultados generales.

Antes de la desagregación de la información sistematizada se indicó lo siguiente como marco sobre el cual se elaboraron los resultados finales de la presente investigación.

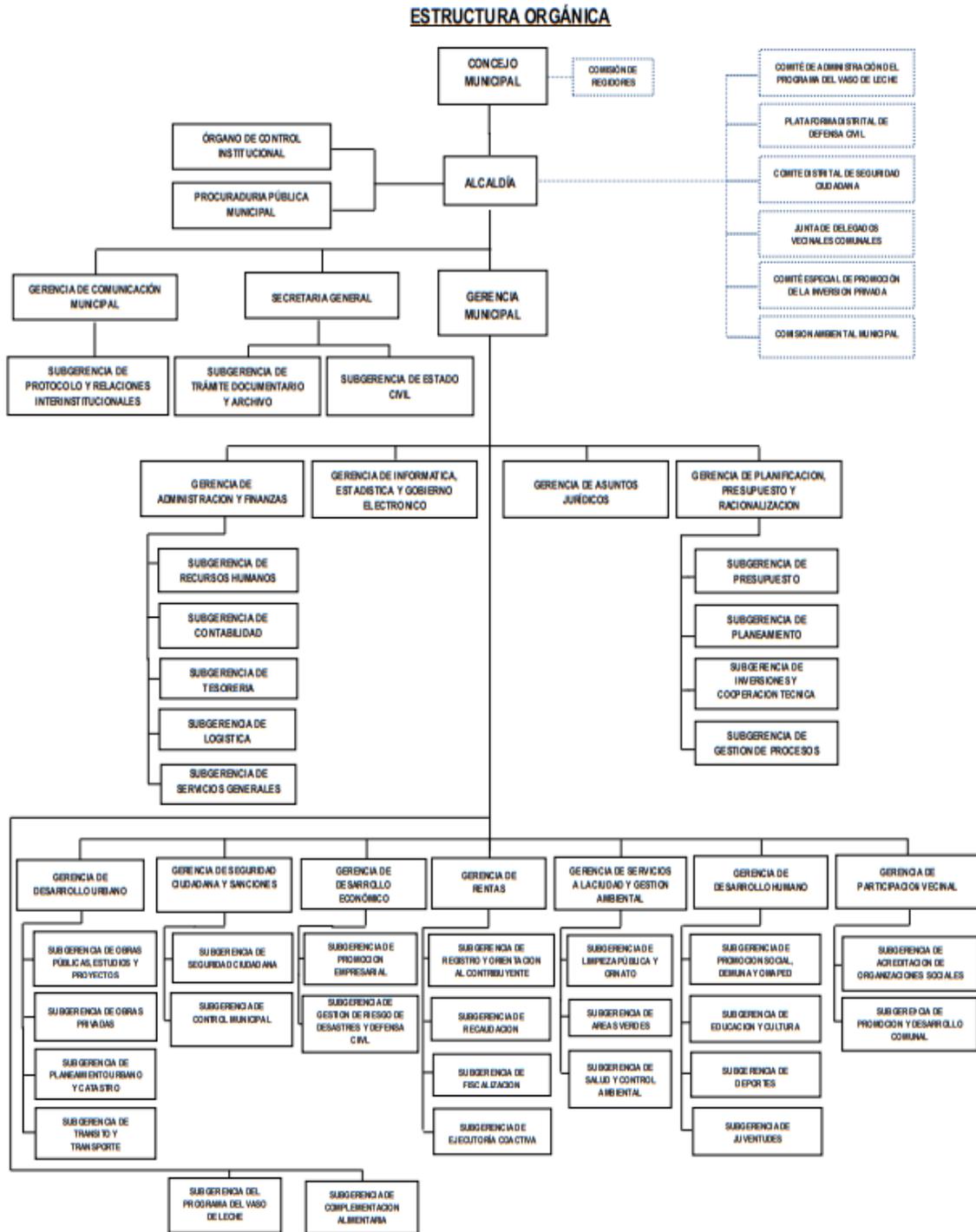


Figura 2. Organigrama vigente de la Municipalidad Distrital de Comas (MDC, 2018)

La Municipalidad Distrital de Comas tiene 13 gerencias y una secretaria general que tiene el mismo rango. De estas gerencias municipales se desprenden 35 subgerencias dependientes de las 13 mencionadas, en donde se tiene personal asignado desde aquellas personas que ocupan los cargos principales hasta asistentes y secretarías que contribuyen con la gestión administrativa de la entidad.

De acuerdo con lo estipulado en la ordenanza municipal N° 540/MC del 26 de abril del 2018, enmarcada dentro del decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres la aprobación del presupuesto participativo se basa justamente en la equidad de oportunidades en la participación de mujeres y varones en cada uno de estos presupuestos que tienen como finalidad suprema el fomento del desarrollo concertado a nivel local

De acuerdo con los informes que la subgerencia proporcionó referente a los objetivos relacionados con la implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la municipalidad fueron los siguientes:

- 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.
- Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.
- Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- Promover el acceso de las mujeres a las instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.

Estos cuatro objetivos son importantes en la medida que se pretende implementar las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas en cada uno de los sectores estatales, de los cuales, de acuerdo con los reportes del 2017, se evidenció un avance no tan satisfactorio.

3.2 Resultados descriptivos.

De tal manera que, de las 19 metas anuales programadas en el total de gerencias municipales, 1 indicador fue superado, 6 fueron cumplidas al 100%; 10 no se alcanzaron y 2 no lograron ser ejecutados. Así tenemos la siguiente información:

Tabla 2.

Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento.

Nivel de alcance de Metas	Nº de Metas	%
Metas superadas (>100%)	1	5.26
Metas alcanzadas (=100%)	6	31.58
Metas no alcanzadas (>0% y <100%)	10	52.63
Metas no ejecutadas (=0%)	2	10.53
Total	19	100.00

De acuerdo con este reporte, de las 19 metas transversales, de cumplimiento obligatorio en cada una de las gerencias solamente se han logrado un 36,84% (sumando las metas superadas con las metas alcanzadas de la tabla anterior). Quedando un 63,16% de metas inconclusas (sumando las no alcanzadas más las no ejecutadas), de las cuales un 10,53% nunca se ejecutaron.

Para mayor ilustración, el reporte indicó las gerencias que reportaron acciones de cumplimiento dentro de la transversalización de género, de las 13 sólo cinco presentaron sus informes de avance de la implementación y 8 no lo hicieron.

En el detalle que se presenta a continuación se obvia la denominación específica de las gerencias teniendo una nomenclatura numérica. Esta nominación se hizo a petición de los funcionarios de la entidad, como condición para elaborar el presente informe de investigación, el detalle a continuación:

Tabla 3.

Detalle del resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento en todas las gerencias de acuerdo al reporte anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género.

Gerencias	Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas	Total
Gerencia 1	0	1	1	0	2
Gerencia 2	0	0	1	0	1
Gerencia 3	1	1	0	0	2
Gerencia 4	0	0	0	1	1
Gerencia 5	0	0	1	0	1
Gerencia 6	0	1	0	1	2
Gerencia 7	0	0	1	0	1
Gerencia 8	0	0	1	0	1
Gerencia 9	0	0	1	0	1
Gerencia 10	0	1	1	0	2
Gerencia 11	0	1	1	0	2
Gerencia 12	0	1	1	0	2
Gerencia 13	0	0	1	0	1
Total	1	6	10	2	19
	5.26	31.58	52.63	10.53	100.00

Fuente: Base de datos de la MDC.

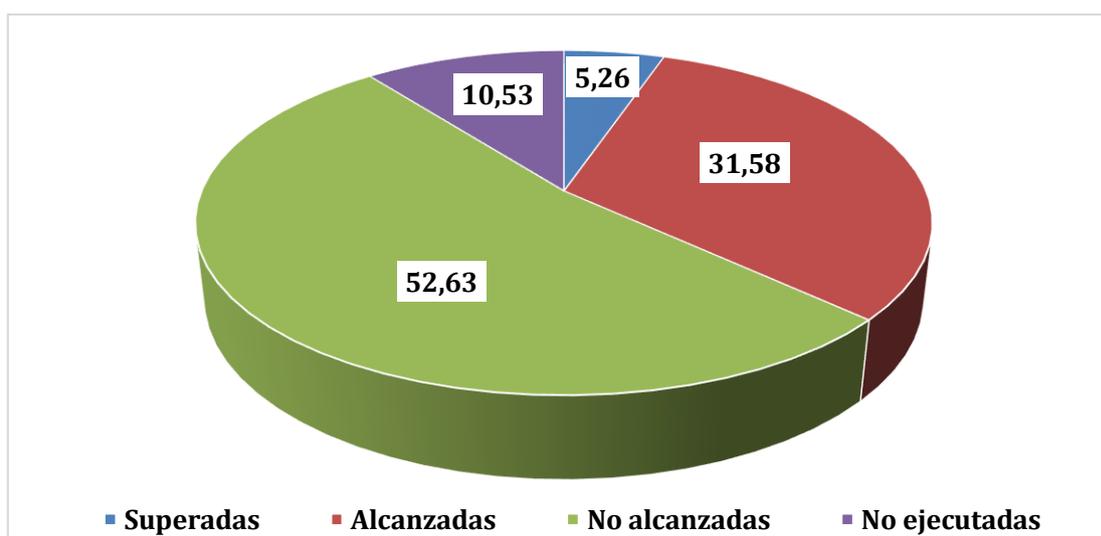


Figura 3. Resultado de la evaluación de las metas programadas, según el nivel de cumplimiento en todas las gerencias de acuerdo al reporte anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género.

3.3 Resultados de acuerdo con los objetivos.

3.3.1 Factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Organizacional de la Municipalidad Distrital de Comas (MDC).

En base a la tabla anterior, se tuvo que el mayor porcentaje de actividades propuestas lo tuvo la gerencia 3, con un total de 4 realizadas. Ahora, en base a esta información se propuso un nuevo análisis en donde todas las actividades que las demás gerencias realizaron se midieron tomando como medida estándar esa cantidad de actividades programadas en total. El resultado de ese análisis fue el siguiente:

Tabla 4.

Evaluación de las actividades programadas en todas las gerencias, en base a las metas propuestas por la MDC, según el nivel de cumplimiento anual de avance de implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género.

Sector	Realizadas		No realizada		Total	
	n	%	n	%	n	%
Gerencia 1	1	50.0	1	50.0	2	05.7
Gerencia 2	0	00.0	4	100.0	4	11.4
Gerencia 3	4	100.0	0	00.0	4	11.4
Gerencia 4	0	00.0	1	100.0	1	02.9
Gerencia 5	0	00.0	2	100.0	2	05.7
Gerencia 6	2	66.7	1	33.3	3	08.6
Gerencia 7	0	00.0	2	100.0	2	05.7
Gerencia 8	0	00.0	2	100.0	2	05.7
Gerencia 9	0	00.0	1	100.0	1	02.9
Gerencia 10	1	33.3	2	66.7	3	08.6
Gerencia 11	2	50.0	2	50.0	4	11.4
Gerencia 12	1	25.0	3	75.0	4	11.4
Gerencia 13	0	00.0	3	100.0	3	08.6
Total	11	37.9	24	82.8	35	100.0

Fuente: Base de datos de la MDC.

En términos generales, solamente el 37.9% de las actividades programadas

se cumplieron, mientras que un 82,8% no se cumplió (Ver detalle en la Figura 4.). Teniendo en cuenta que la gerencia 3 tuvo la mayor cantidad de actividades anuales propuestas en el 2017 (100%), se observó que la gerencia 6 tuvo un 66,7% de las actividades propuestas, seguida por las gerencias 1 y 10 con un 50% de actividades realizadas cada una. La gerencia 10 tuvo un nivel de cumplimiento de 33.0%. La gerencia 12 tuvo un 25.0%. Las demás gerencias tuvieron 0,0% de cumplimiento de las actividades programadas.

Esta situación deja al descubierto que, en realidad, a pesar de la cota de cumplimiento que deben tener las gerencias, las subgerencias tienen libertad para proponer actividades dentro del marco de las políticas para la transversalización del enfoque de género establecidas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables y refrendado por la municipalidad distrital de Comas, no teniendo en cuenta la obligatoriedad del cumplimiento irrestricto de estas políticas a pesar que por 11 años el D.S. 027-2007-PCM así lo disponía, esperando que, a la fecha, al menos todas las actividades debieron estar propuestas para su cumplimiento.

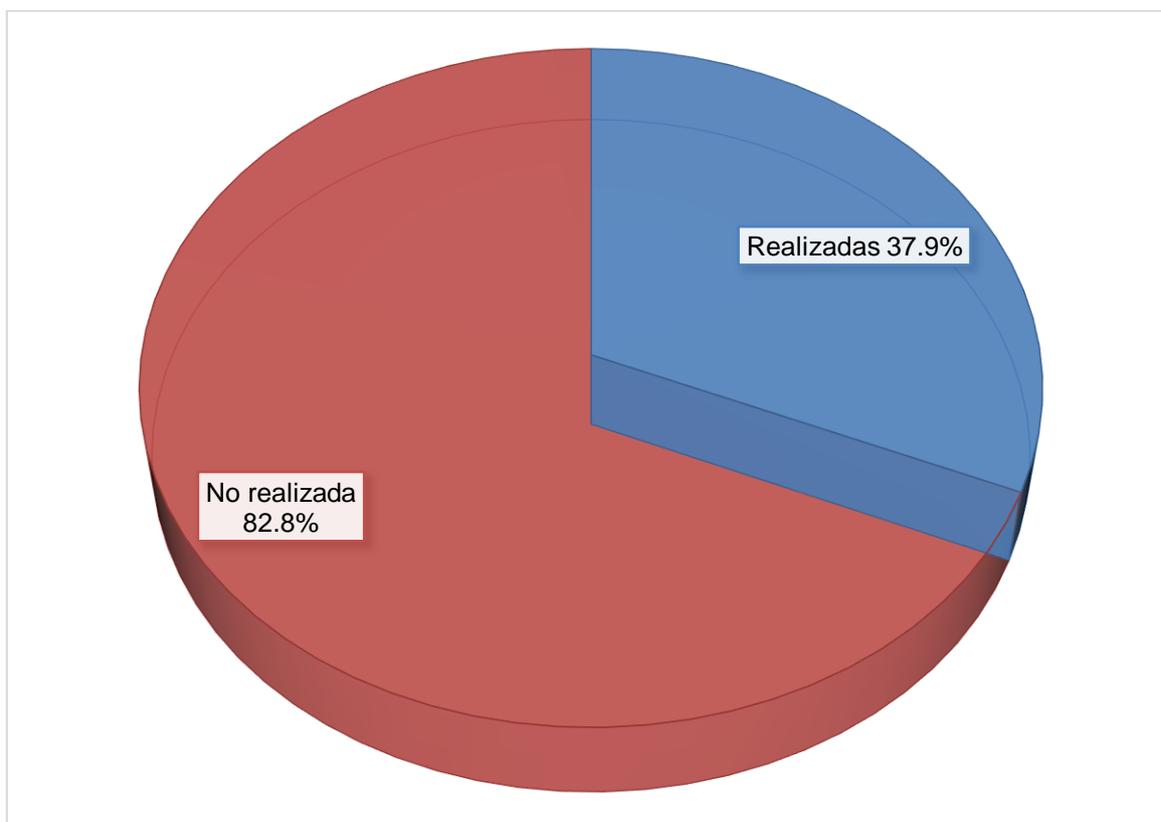


Figura 4. Resultado de la evaluación de las actividades programadas, según el nivel de cumplimiento en todas las gerencias de acuerdo al reporte anual de avance de

implementación de las políticas de transversalización del enfoque de género.

Esta observación da pie para señalar que la Gestión Organizacional que realiza la municipalidad distrital de Comas no es eficiente pues si bien las políticas de transversalización son claras, no determina con efectividad los modos para que las gerencias lo propusieran dentro del plan anual de actividades, y tampoco, puede evitar que los funcionarios de esas dependencias tengan un criterio de priorización de actividades de manera unilateral, sin conocimiento de causa, ni explicación adicional en los informes de cumplimiento de metas.

Ahora, si nos basamos en el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, sistematizado por Tamayo, Del Río y García (2014) la evaluación sería buena para aquellas dependencias que solamente se propusieron una (01) o dos (02) actividades, cumpliéndolas a cabalidad y teniendo el 100% del logro de los objetivos propuestos, siendo, en consecuencia, las que mejor gestión organizacional mostraron o teniendo el 50% de cumplimiento como se observó en las gerencias 1 y 11 respectivamente.

Sin embargo, este resultado – *aceptado y válido en la gestión pública del estado Peruano* – resultaría un modo de acomodar los resultados en función a una expresión relativa de cumplimiento institucional, pero en realidad no cumpliría con la implementación y ejecución de las metas anuales, teniendo en cuenta el espíritu real que tendría la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley N° 28983. Por lo que, después de este análisis, se hace imprescindible repensar el modo de la gestión con la que las organizaciones implementarían las políticas y, paulatinamente, tendrían que sumar más metas a las inicialmente implementadas, para que, de esa manera, ir cumpliendo con lo propuesto como política nacional.

Por otra parte, se hace necesario también que la municipalidad distrital de Comas (MDC) diseñe modelos de estrategias de gestión organizacional de las políticas de transversalización del enfoque de género, de tal modo que puedan ser replicadas de manera consecutiva de la gestión. Con ello se hace imprescindible contar con indicadores claros y mensurables, que faciliten la medición en los procesos de auto-monitoreo y también en las supervisiones que la secretaria general del municipio tenga a bien realizar, previas coordinaciones con las

dependencias. Este monitoreo permitirá retroalimentar en el proceso a cada una de las gerencias, pudiendo advertir y solucionar los problemas que se susciten de manera oportuna.

3.3.2 Factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Comas.

Respecto a la definición de la gestión administrativa, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) señalaron que la gestión administrativa es considerada como:

La manera por medio de la cual se proyecta un plan y se consigue que el ambiente laboral sea propicio para que el personal pueda cumplir objetivos de la institución de forma eficaz. Este planteamiento se aplicaría en toda organización pública o privada. (p. 4).

Contribuyendo con la definición, Chiavenato (2007) señaló que

(...) las instituciones requieren cumplir metas establecidas, para ello se organizan de modo que cada individuo de la organización cumpla un papel que permita cumplir con los diversos procesos que la institución requiera (...). Para una buena gestión administrativa se necesita interactuar con las personas encargadas de los procesos a realizar, de modo que se obtenga el mejor esfuerzo de todos para conseguir y/o alcanzar las metas propuestas. (p. 142).

Con esas aclaraciones previas y necesarias, se inició el análisis con la siguiente información:

Tabla 5.

Frecuencias de las condiciones de cumplimiento de metas institucionales sobre políticas de transversalización de género en las unidades ejecutoras de la municipalidad de Comas.

Condición de cumplimiento	n	%
Gerencias que no lograron llegar al 20% de las actividades propuestas	4	30.8
Gerencias que lograron del 20% al 40% de las actividades propuestas.	3	23.1
Gerencias que lograron entre el 41% al 60% de las actividades propuestas.	4	30.8
Gerencias que lograron más del 60% de las actividades propuestas.	2	15.4

Fuente: Base de datos de la MDC.

Se observó que 4 (30,8%) de las dependencias evaluadas lograron cumplir como máximo un 20% de las actividades de las políticas de transversalización del enfoque de género, empatando con las que cumplieron con un 41 a 60% de las actividades programadas. Seguida por las que cumplieron entre el 20 al 40% de la programación. El menor porcentaje estuvo en aquellas que cumplieron con más del 60% de su propia programación.

Para mayor detalle, en base a la información anterior, se identificaron las principales actividades cumplidas por las gerencias en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Frecuencias de las actividades cumplidas de metas institucionales sobre políticas de transversalización de género en las gerencias de la Municipalidad Distrital de Comas.

Nº	Actividad prioritaria	Relevancia	Gerencias que la han realizado (*)	%
1	Elaboración del Informe anual de avances en el cumplimiento de la ley 28983 "Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"	La elaboración de este informe permite visualizar el avance de la implementación de la política de igualdad de género.	1	6,7
2	Proyectos para el fortalecimiento de la gestión de monitoreo y evaluación en la MDC	Coadyuvan a implementar la agenda 2030 del desarrollo sostenible internacional	1	6,7
3	Visibilización del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres afroperuanas	Contribuye con la inclusión de las mujeres garantizando una vida libre y plena	1	6,7
4	Normas para prevenir el hostigamiento sexual	Contribuye con la garantía de protección de los derechos laborales en las entidades.	1	6,7
5	El Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género	Permite mayor concientización respecto a la adopción de valores y prácticas en la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres	6	40,0
6	Casos atendidos de violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia basada en género	Garantiza la protección, recuperación y acceso a la justicia de las víctimas quienes acrecentarán la credibilidad en la custodia del estado.	3	20,0
7	Brecha salarial entre hombres y mujeres en la entidad.	Contribuye con el comportamiento de equidad entre varones y mujeres teniendo como base otros aspectos ligados a competencias y capacidades	7	46,7
8	Cargos de toma de decisión ocupadas por mujeres	Contribuye con el reconocimiento de las capacidades directivas de las mujeres	12	80,0

Elaboración propia. Fuente: Base de datos de la MDC.

(*) Actividades realizadas por más de una gerencia.

En esta tabla recién se visualiza que la meta que se hizo en el 80% (12) de las dependencias fue '*Cargos de toma de decisión ocupadas por mujeres*' seguida del cumplimiento de la '*Brecha salarial entre hombres y mujeres en la entidad pública*' con un 46,7% (7) de las gerencias que reportaron su informe anual. En tercer lugar se identificó a la meta '*El Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género*' teniendo un 40% (6) de las gerencias que lo cumplieron. Al respecto, esta herramienta fue implementada en base al modelo provisto por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.

En este resultado se evidencia que las dependencias están preocupadas más por la designación de mujeres en cargos directivos y en equilibrar los salarios disminuyendo las brechas de compensaciones diferenciales. En realidad estos aspectos se concatenan muy bien debido a que, si se tienen mayor cantidad de mujeres en cargos directivos, las remuneraciones de las mismas serán mayores y, en consecuencia, cuando se promedie los salarios de todas las mujeres de la entidad, entonces se demostraría una disminución de las brechas salariales, adicionando que también se reporta que hay mayor número de mujeres en cargos directivos.

Sin lugar a dudas, esta es una buena estrategia por parte de cada uno de las gerencias, debido a que, con ello, cumplen dos metas simultáneamente, siendo beneficioso también para el logro de los objetivos en el marco de las políticas para la transversalización del enfoque de género que se monitorea desde el MIMP. No obstante, es necesario también señalar que hay otras metas que deben implementarse, teniendo tanta relevancia como las dos más frecuentes, descritas en el párrafo anterior.

En esa perspectiva, debería dársele el carácter de Obligatoriedad – bajo responsabilidad de sanción – al cumplimiento de la '*Elaboración del Informe anual de avances en el cumplimiento de la ley 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*' y no aceptar solamente reportes sin el nivel de informe anual, con adjunto de las evidencias respectivas, o la implementación de estrategias en el marco de las '*Normas para prevenir el hostigamiento sexual*' lo que no solamente evitaría el daño en la víctima sino que, adicionalmente, permitiría la adopción de una cultura preventiva dentro de la entidad, fomentando con ello una cultura de prevención al hostigamiento sexual y un respeto irrestricto a la libertad

sexual de cada una de las personas, sin condicionamientos ni chantajes laborales, como aún se vienen observando en las continuas denuncias de algunos trabajadores (principalmente mujeres) de antiguas gestiones y también de la actual.

Ahora, yendo hacia el tema de fondo, para una buena gestión administrativa de las metas propuestas en las gerencias, debe tomarse en cuenta lo señalado por Koontz, Weihrich y Cannice (2012) cuando dijeron que “la gestión administrativa es considerada como la manera por medio de la cual se proyecta un plan y se consigue que el ambiente laboral sea propicio para que el personal pueda cumplir objetivos de la institución de forma eficaz” (p. 4), considerando que solamente tres (3) de las metas observadas han sido cumplidas por más de la mitad de las gerencias que fueron reportadas en este informe se infiere que muy probablemente no exista (o que no esté actualizado) un plan institucional que contemple en detalle la(s) estrategia(s) mediante el cual se implementarían las políticas dentro de la entidad y por esa razón no se están consiguiendo estas metas, o, pensando asertivamente, quizás si estén contempladas estas metas en el Plan Operativo Institucional (POI) pero, por alguna razón no sean priorizadas con la categoría de ‘Necesarias’ u ‘Obligatorias’ por parte de los funcionarios encargados.

En realidad, esto deja traslucir una debilidad institucional de la Municipalidad distrital de Comas en el sentido de que, si se desea lograr metas en la obligatoriedad del cumplimiento de las políticas de transversalización de género, es imprescindible corroborar que dichas metas estén escritas en los Planes Operativos de las gerencias, las mismas que, deberían ser monitoreadas en su fase de ejecución de manera periódica, para evitar que dichas dependencias reporten libremente lo logrado en el año. Este tema se tratará *in extenso* en el siguiente objetivo.

3.3.3 Factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Planificación y Monitoreo de la Municipalidad Distrital de Comas (MDC).

De acuerdo con la información plasmada por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2016), el plan operativo institucional (POI):

(...) es una herramienta de gestión de la planificación que favorece la organización de un plan estructurado de acciones/actividades sobre la ejecución de los objetivos estratégicos de la entidad en el período de un año. Para elaborar esta herramienta de gestión, antes del inicio de cada año, la entidad, plasmada en su equipo directivo y su equipo de gestión prevé las metas en un cronograma, contemplado, adicionalmente, los planes de contingencia que preverán su actuación cuando surjan problemas o imprevistos importantes. Así, el plan operativo institucional ayuda a la institución a alcanzar sus metas/objetivos. (Párr. 3)

Teniendo en cuenta dicha aseveración, para la confección de los POI, las entidades priorizarían la concreción de sus metas en función a su plan estratégico y, este es formulado en base a las políticas transversales priorizadas por el gobierno. Por lo tanto, si la política para la transversalización del enfoque de género, tiene el rango de prioridad por parte del gobierno, el cumplimiento de las mismas debería ser absoluto, situación que se evidenció que no es así. Para comprender esta situación es necesario redactar lo siguiente.

Como parte de la función rectora local que tiene la Municipalidad Distrital de Comas (MDC), ésta planifica la entrega de las metas y sus respectivos indicadores referida a la política de transversalización del enfoque de género a todas sus dependencias, indicando además que dichas unidades deberían reportar la información de cumplimiento de los mismos al término de cada semestre del año lectivo, siendo esos los tiempos de monitoreo. El sector ejecutor de estos lineamientos da su anuencia y la secretaría general espera los plazos para la recepción de sus reportes.

En tanto eso ocurre, el alcalde distrital solamente tiende a recordar al responsable o a su alterno la importancia de la ejecución de estas metas y el cumplimiento de los indicadores consignados. Asimismo, un mes antes de la

entrega de los reportes, el consejo municipal convoca a reunión a las unidades ejecutoras con la finalidad de conocer las dificultades y recoger sugerencias por parte de ellos. En esta fase del monitoreo debe anotarse que, si bien la convocatoria es general y de carácter obligatoria para el titular de la gerencia, menos de 25% del total asisten. Enviando en su reemplazo a un alterno (subgerente o asistente), el mismo que, en más de una ocasión evidencia desconocimiento temático y, teniendo a la fecha de entrega de los reportes tan cercana, manifiestan molestias por los plazos establecidos y la descoordinación entre las gerencias. Esto, definitivamente es un indicador clave en el proceso de planificación del cumplimiento de las metas en cada una de las unidades ejecutoras y, también, indica que las estrategias establecidas en el plan de monitoreo de la ejecución de las mismas no son tan efectivas, razón por la cual, en este análisis se identificaron algunos puntos álgidos en lo referente a la planificación desde ambos lados: visto desde la alcaldía y desde las gerencias ejecutoras.

Desde la Alcaldía Distrital: No se recogen información previa de los POI de las gerencias ejecutoras, confundiendo la cantidad de metas programadas y las fechas de su ejecución, asimismo carecen de información de las unidades/direcciones responsables. Pocas reuniones fructíferas con los responsables de las gerencias debido a la excesiva explicación de los procesos de implementación. La realización del *feedback* en base a las falencias observadas en los informes semestrales y anuales es poco eficaz.

Desde las Gerencias Ejecutoras: Se evidencia poco interés por el cumplimiento de las metas e indicadores relacionados con esta política pública. La designación de los alternos debe considerar una etapa de inducción que la secretaria general debería hacer para sensibilizar el tema entre todos ellos y aclarar procedimientos sobre los cuales se evaluará.

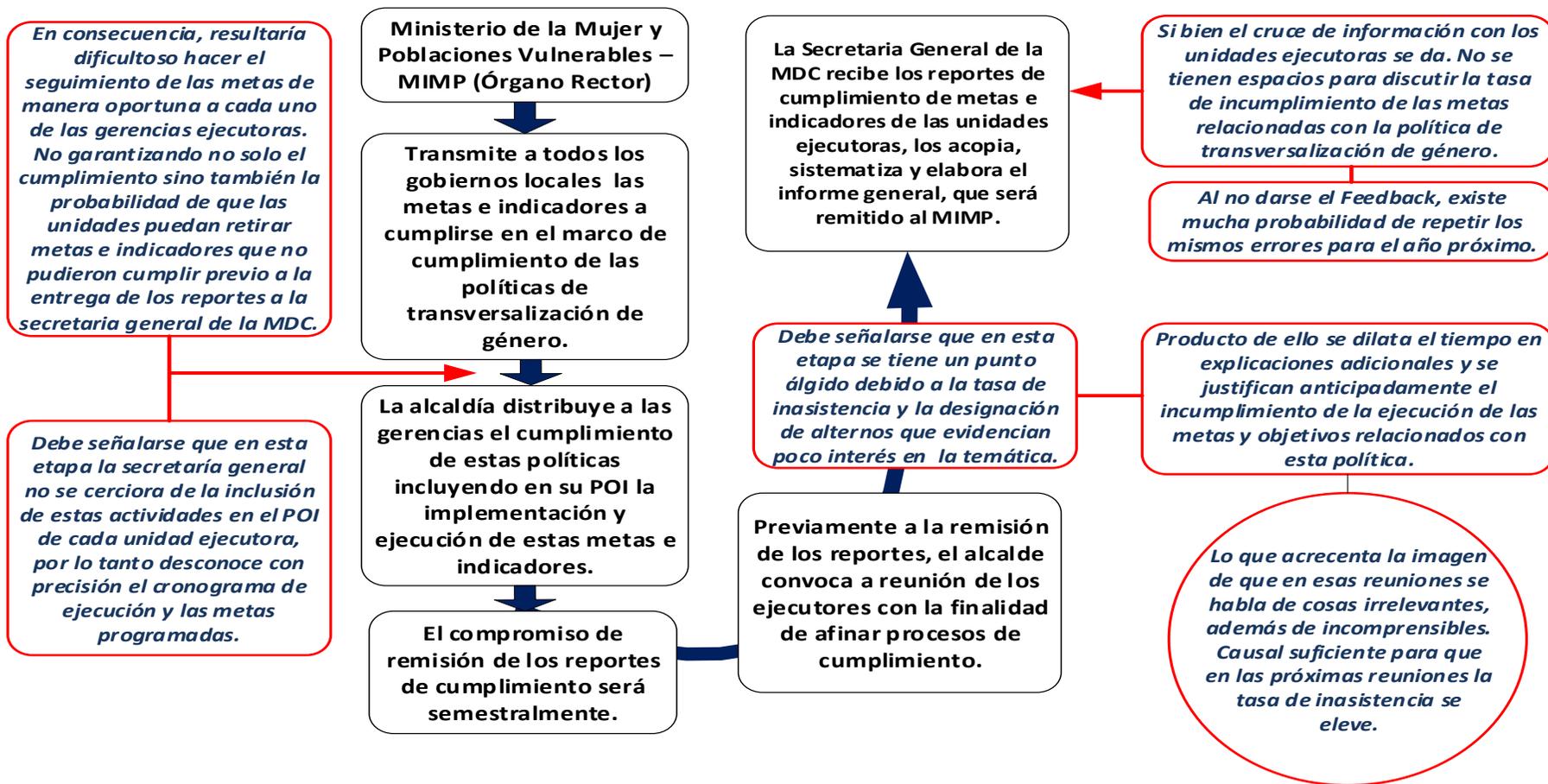


Figura 5. Flujo de la planificación y monitoreo del cumplimiento de las metas e indicadores en el marco de la Política de Transversalización de género. (Las llamadas de letra azul y cuadro rojo son la identificación de los puntos críticos y el comentario de la razón de esa identificación)

En base a la figura anterior se hace una propuesta que pretende dinamizar el proceso de planificación y monitoreo del cumplimiento de esta política incorporando procesos directos y manejo de información de manera directa, de tal manera que en menor tiempo podrían advertirse las falencias y, sobre la marcha, realizar los ajustes necesarios para mejorar el logro de estas metas.

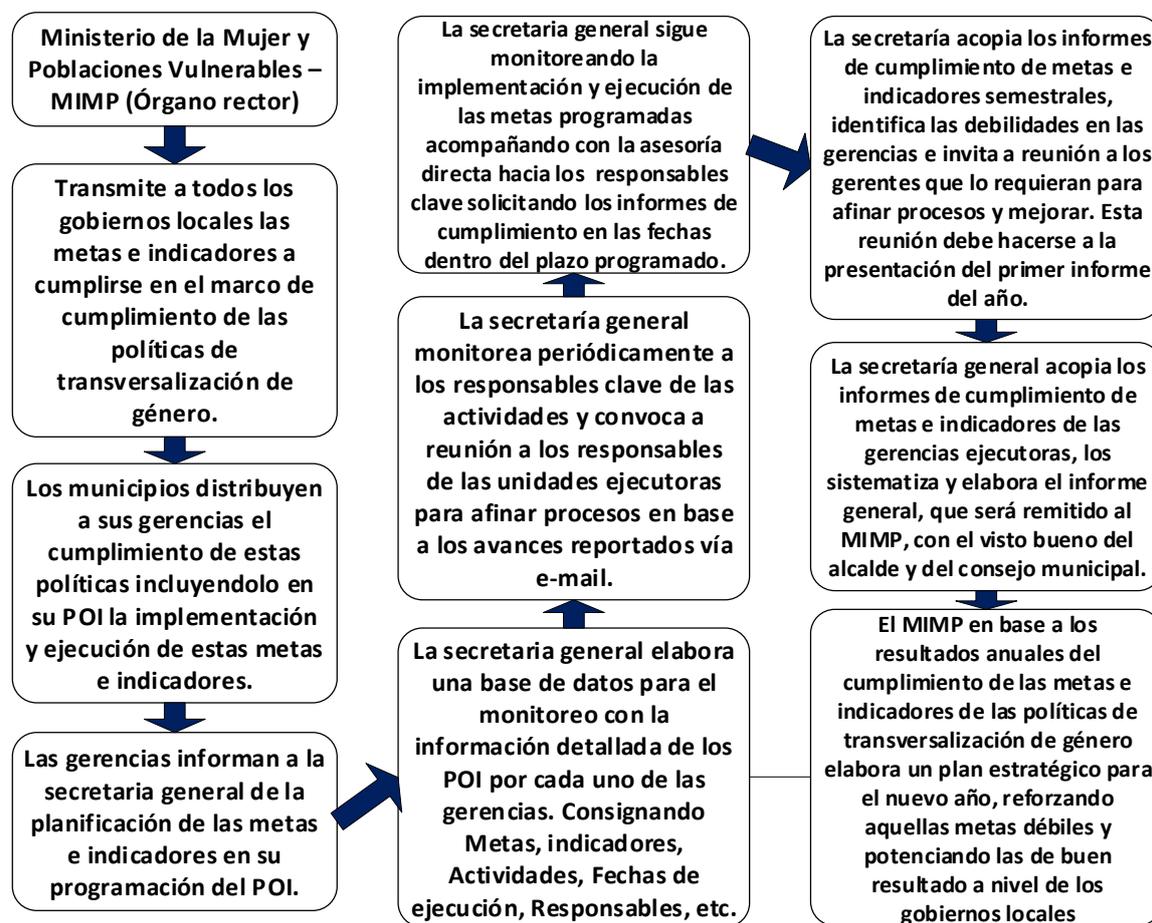


Figura 6. Propuesta de flujograma de la planificación y monitoreo del cumplimiento de las metas e indicadores en el marco de la Política de Transversalización de género en base a los puntos críticos identificados.

En la propuesta se plantea coordinaciones con los responsables clave de manera directa, con la finalidad de garantizar la retroalimentación en el proceso y también disminuir el tiempo de las reuniones con los gerentes o los alternos designados para tal fin. Por otro lado, el hecho de disponer de una data, en base a los POI de cada gerencia, permitiría garantizar el mayor cumplimiento de metas programadas, evitando (en la medida de lo posible) la probabilidad de que las unidades ejecutoras retiren las metas que inicialmente fueron consignadas para su

realización, dejando solo aquellas que si se cumplieron. Este sinceramiento permitirá, en el tiempo, incrementar la cantidad de metas e indicadores logrados en las dependencias, así como también extender su cumplimiento a la misma Municipalidad ante el órgano rector nacional, que es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables.

IV. Discusión.

En los resultados respecto a la Gestión Organizacional del MIMP se distinguió que los sectores ejecutores de las metas e indicadores tuvieron libertad absoluta para cumplirlas en función de sus prioridades sectoriales, habiendo identificado sectores que solamente se propusieron una (1) o dos (2) metas, la misma que cumplieron a cabalidad, enmascarando las verdaderas metas que debieron formularse y cumplirse. Probablemente esto se relacione con lo señalado Calvo (2017), cuando indica que la poca efectividad del logro de objetivos relacionados con esta política no tanto se vincule con la emisión de normatividades sino con la poca voluntad que tienen los encargados de ejecutarlas. Asimismo, en los resultados se evidenció que las frecuencias que se mostraron dan a entender que aquellas gerencias que cumplieron una actividad fueron mejores que aquellas que cumplieron más de una, puesto que, si la medida es en frecuencia relativa, obviamente la mitad del total siempre será el 50%, pero si se habla en frecuencia absoluta, entonces es diferente el 50% de 2 que el 50% de 4. Esto da pie a que en realidad la medida de frecuencias debe hacerse en función del máximo de las actividades programadas por cada una de las unidades ejecutoras de la municipalidad, como se propone en esta investigación. De esa manera la medición será más real. Pudiendo realizar las mediciones de manera cuantitativa y también cualitativa, evaluando los impactos sociales que ha tenido la ejecución de la actividad programada. Este es un tema amplio que bien podría ser un reto enorme para los académicos, especialistas y decisores, tal como lo aseveraron Esquenazi, Rosales y Velarde (2017).

Respecto a la Gestión Administrativa en la municipalidad distrital de Comas, en el detalle del cumplimiento de las actividades de las unidades ejecutoras, teniendo en cuenta el total de las cumplidas, se determinó que hubo más de la mitad de incumplimiento. Esto dejó relucir que en base al total de las metas programadas por la municipalidad (En función de la política de transversalización del enfoque de género) el cumplimiento está lejos de la realidad y, además, con escaso interés por hacerlo, situación advertida también por Ascanio (2017) cuando identificó debilidades, contradicciones y oportunidades en la práctica de la transversalidad de género en su estudio. Por otra parte, en esta investigación se evidenció que la secretaría general de la MDC no disponía de una recopilación de los planes operativos institucionales (POI) de las gerencias ejecutoras, teniendo que comunicarse con el área de planificación del municipio para disponer de la

información por lo tanto no tiene la información sobre las metas programadas ni del nivel de implementación/ejecución de las mismas durante el año de evaluación de cada una de las gerencias. Es de entenderse también que la poca priorización de este tema conlleva con lo que se observó, como también lo señaló Rivera y Guzmán (2018) en su estudio en dos municipios distritales de la región Ayacucho. Sin embargo, es importante señalar también que, a pesar que la mayor excusa del incumplimiento se relaciona con la poca asignación presupuestal, como lo advirtió Arredondo (2017) en su tesis de maestría, es necesario indicar que los presupuestos son otorgados cuando se muestran resultados no solo de cumplimiento sino de evidencias del impacto no solamente en la entidad sino en aquellas que se relacionen con la misma, como lo puntualizó Rivera (2015) en su tesis realizada sobre el mismo tema en la municipalidad provincial de Piura.

En lo que respecta a la Planificación y Monitoreo que realiza la municipalidad distrital de Comas (MDC) se evidenció que la alcaldía, a través de la secretaria general, no ejecuta acciones para recopilar la información de los POI de las unidades ejecutoras, no disponiendo de una base de datos integral de este tema, impidiéndose así, conocer las metas e indicadores que éstas programaron para su cumplimiento en el año de evaluación, esto limita enormemente el monitoreo y acompañamiento a los responsables directos del cumplimiento de las metas e indicadores. Esta situación podría ser visto como una peculiaridad, como lo sugirió Guerra (2018), debido al contexto político – social del distrito, sin embargo se debe indicar que es una práctica nociva para la gestión y futuros planeamientos, pues al desconocer, las metas programadas de las gerencias, las reuniones que convoca la secretaria general se transforman en informativas en lugar de precisar aspectos que faciliten la mejora en el proceso de cumplimiento de las metas e indicadores, pudiendo realizar ajustes de manera oportuna, asegurando con ello, el éxito del cumplimiento al final de año, situación que coincide con lo analizado por Guerra (2018), Arredondo (2017) y Rivera (2015). Esto deja la posibilidad de indicar que si se maneja esa información de la mejor manera, la alcaldía a través de la secretaria general, podría monitorear eficazmente el cumplimiento, pudiendo también elaborar planes estratégicos que reajusten las acciones que no pudieron resolverse de manera oportuna en el año anterior de la evaluación.

Finalmente, debe enfatizarse que la municipalidad distrital de Comas hace una sola categorización de los alcances de las metas, teniendo a la categoría de 'No alcanzada' como una de ellas, lo que justificaría parcialmente por parte de la entidad. Es importante indicar que esta clasificación parte desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), por lo que, hasta cierto punto, el municipio no tendría tanta responsabilidad en la superficialidad de los reportes que se hacen. Eso es bueno, sin embargo, solamente es un estadio en donde la actividad debe pasar a la categorización simple de 'Realizada' o 'No realizada' como se propone en esta tesis. De esa manera, la entidad se verá en la obligación de cumplir con aquellas 'Metas no alcanzadas' en el próximo año lectivo. Esto es una interpretación del espíritu de la propuesta de clasificación del MIMP, no obstante queda claro que, de manera objetiva, hubo un gran porcentaje de actividades no cumplidas por las gerencias de esta municipalidad. Probablemente se requieran propuestas interventoras, como la de Bordón, Ramos, Diéguez, De las Mercedes, Tertuliano (2017), quienes concluyeron de manera similar al análisis de este estudio, señalando que se hace imprescindible el desarrollo de un plan de acción en donde se evalúe la efectividad de manera constante, fomentando el cambio del pensamiento sobre la equidad de género no solo en los funcionarios de alto nivel sino también a nivel del resto de colaboradores de la entidad.

V. Conclusiones

- Primera:** A manera de respuesta al objetivo general se puede afirmar que la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas tienen que ver con la discreta visualización que hacen respecto de los cumplimientos que reportan las gerencias, así como también la carencia de herramientas técnico-legales que les permita manejar información actualizada de los avances en proceso.
- Segunda:** Respecto a la gestión organizacional, la secretaria general de la Municipalidad considera en su informe anual que los reportes de las unidades ejecutoras se contabilizan de manera independiente, sin tomar en cuenta que es el consejo municipal y el alcalde los que determinan las metas e indicadores y, es en base a su escala en que debe medirse el nivel de cumplimiento de las unidades ejecutoras.
- Tercera:** La secretaria general de la municipalidad distrital de Comas carece de capacidad para solicitar de manera efectiva los planes operativos institucionales de las unidades ejecutoras, no manejando información respecto a la cantidad ni al tipo de meta e indicador programado para cumplimiento en el año de evaluación.
- Cuarta:** La municipalidad distrital de Comas no dispone de una base de datos con detalle de las metas e indicadores, ni conoce los cronogramas de programación de las actividades ni a los responsables de la implementación y ejecución en las entidades ejecutoras, lo que dificulta el monitoreo y la retroalimentación oportuna. Asimismo, carecer de esa información disminuye la eficacia del municipio en la formulación de estrategias que busquen aumentar la tasa de implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género dentro de la entidad.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al Señor alcalde distrital se le recomienda realizar una retroalimentación de la tasa real de cumplimiento de la política para la transversalización del enfoque de género teniendo en cuenta una propuesta de análisis menos magnánima con sus gerencias municipales ejecutoras.
- Segunda:** Al Responsable de la Secretaria General municipal se recomienda considerar los resultados de esta investigación, debido a que lo realmente avanzado en la política para la transversalización del enfoque de género no es significativo con respecto al tiempo con la que lleva aprobada en el país y dado como de obligatorio cumplimiento a nivel de los gobiernos locales.
- Tercera:** A los responsables del monitoreo del cumplimiento de las metas e indicadores de cada una de las gerencias municipales se les recomienda elaborar una propuesta técnica - legal, pudiendo asesorarse de dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para disponer de herramientas que permitan el manejo de información referida a la temática y que involucre la transmisión obligatoria de la misma por parte de las unidades ejecutoras.
- Cuarta:** A futuros investigadores sociales se recomienda realizar pesquisas en otros sectores ejecutores de esta política con la finalidad de dilucidar los pormenores y/o motivos de su bajo nivel de cumplimiento institucional. De esa manera se proveería de información básica tanto para las mismas entidades como para el MIMP, pudiendo elaborar mejores planes estratégicos que permitan revertir esta realidad y conseguir la meta máxima que tiene como misión esta política nacional.

VII. Referencias

- Alburquerque, F. (2003). *Planes de Desarrollo Sostenible en los Parques Naturales de Andalucía. Aproximación conceptual y metodológica*. Sevilla, España: Instituto de Desarrollo Regional.
- Amaro, M. C. (2003). Gestión administrativa en medicina familiar. *Rev. Cubana Med, Gen Integr*; 19(4). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000400008&lng=es.
- Arredondo, A. A. (2017). Incorporación del enfoque de género en la municipalidad provincial de Huamanga. (Tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23598/Arredondo_AAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ascanio, C. (2017). Transversalidad e impacto de género: de las políticas a los programas. Estudio de caso en las Islas Canarias. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*(12), 287- 306. doi:<http://scihub.tw/10.18002/cg.v0i12.4218>
- Aucahuasi, N. (2016). *Promoviendo la igualdad de género en ProVías Nacional*. Lima, Perú: MTyC. Obtenido de <https://bit.ly/2leN1oj>
- Benavente, M. C., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37226>
- Bordón, A. M., Ramos, L. G., Diéguez, A. R., De las Mercedes, H. L., & Tertuliano, J. L. (2017). Acciones para la atención y prevención de problemáticas de género en el municipio "Jesús Menéndez". *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4(2), 20 - 23. Obtenido de <https://bit.ly/2sVvbRy>
- Calvo, K. (2017). Una nueva política para una democracia de género en España. *Revista "Cuadernos Manuel Giménez Abad"*(5), 8 - 18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5811428>

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima. Perú: San Marcos.
- CEPAL – Naciones Unidas. (2010). *¿Qué Estado para qué Igualdad? Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL-Naciones Unidas. (2009). *La hora de la Igualdad, brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer - CLADEM-PERÚ. (2007). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Lima, Perú: UNFPA. Obtenido de <https://bit.ly/2M8N6vW>
- Congreso de la República del Perú. (29 de octubre de 1996). Normas Legales: Decreto Legislativo N° 866. Ley de organización y funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano - PROMUDEH. *El Peruano*, págs. 143901 - 143903.
- Congreso de la República del Perú. (10 de julio de 2002). *Ley N° 27779 - Ley Orgánica que modifica la Organización y Funciones de los Ministerios*. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/iiap/ley27779.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (15 de marzo de 2007). *Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publica/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley28983.pdf
- Congreso de la República del Perú. (20 de enero de 2012). Decreto Legislativo N° 1098 - Aprueba la Ley de organización y funciones del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables - MIMVP. *El Peruano*, págs. 459512 - 459517.

Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/lof/lof_mimp_2012.pdf

Devia, D. R., & Gómez, L. J. (2017). *Estudio documental sobre el proceso de transversalización de la política pública de mujer y equidad de género en el servicio social centro día El Bosque de la localidad de Engativá, del proyecto 1099 "Envejecimiento Digno, Activo y Feliz"*. Bogotá: Corporación Unversitaria Minuto de Dios. Obtenido de http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5830/TEGS_DeviaHerreraDalia_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enciclopedia Libre Universal (ELU). (2016). *Política*. México: Creative Commons. Obtenido de <https://bit.ly/2MegctZ>

Esquenazi, A., Rosales, S., & Velarde, Y. (2017). Índice de Desigualdad de Género en Cuba: un enfoque territorial. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(2), 132 - 152. Obtenido de <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/198/189>

Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203 - 222. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146

García, P. (2008). *Políticas de igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Obtenido de <https://bit.ly/2K1Kjls>

García, R. (2017). La importancia de diseñar políticas públicas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia la mujer en el estado de Oaxaca. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 5, 33 - 46. Obtenido de <https://revistas.uam.es/revIUEM/article/view/8915/9127>

Guerra, J. W. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20838/Guerra_CJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). México: Mc Graw -Hill.
- León, A. (2016). Problemas y retos en la implementación del Gender Mainstreaming en la Política Pública de Mujeres de Medellín (2012-2015). Una lectura desde la meta-gobernanza. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 1(1), 126-148. Obtenido de <https://orb.binghamton.edu/gobernar/vol1/iss1/10>
- Lombardo, E., & León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986
- López, O. H., Catica, J. R., & Parra, M. (2014). Modelo de gestión de talento humano enmarcado en la perspectiva de equidad de género. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 2049 - 2069. Obtenido de <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1256/925>
- Márquez, M. (2002). La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado Apure, Venezuela. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 6 (10). Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/141/14101002/>
- Matos, M., & Paradis, C. (2013). Los feminismos latinoamericanos y su compleja relación con el Estado: debates actuales. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(45), 91 -107. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/509/50925659007/>
- Messina, J., & Silva, J. (2017). *Desigualdad del ingreso en América Latina. Comprendiendo el pasado para preparar el futuro*. Washington DC: Foro Latinoamericano de Desarrollo - Grupo Banco Mundial. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28682/211039ovSP.pdf>

- Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. (2016). *Plan Operativo Institucional - POI*. Lima, Perú: MEF. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/acerca-del-ministerio/606-documentos-de-gestion/4059-poi-plan-operativo-institucional>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2012). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Lima, Perú: MIMP.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017 - Planig*. Lima, Perú: MIMP. Obtenido de <https://bit.ly/2yx3Kn5>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2013). *Compendio estadístico del MIMPV*. Lima, Perú: MIMP. Obtenido de <https://bit.ly/2ttrQcV>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2017). *Informe Anual de evaluación de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento: Materia de política Nacional de igualdad entre varones y mujeres*. Lima, Perú: MIMP.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2017). *Memoria Institucional 2011 - 2016*. Lima, Perú: MIMP. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/informe-gestion-anual/MIMP_memoria_institucional_2011-2016.pdf
- Organización de Naciones Unidas - ONU. (1995). *Los Estados se han comprometido mediante instrumentos internacionales a transversalizar el enfoque de género mediante la firma de convenios internacionales tales como Nairobi 1985, Rio de Janeiro 1992, Viena 1993, El Cairo 1994, Beijing 1995*. New York, US: ONU.
- Pons, H. (2000). *Reflexiones acerca del concepto de política pública* Centro de Estudios de Economía y Planificación. La Habana, Cuba: MEP.
- Presidencia del Consejo de Ministros - PCM (D. S. N° 027-2007-PCM). (25 de marzo de 2007). Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. *El Peruano*, págs. 342156 - 342159. Obtenido de <https://bit.ly/2tiZy5B>

- Presidencia del Consejo de Ministros - PCM (D. S. N° 032-2018-PCM). (21 de marzo de 2018). Deroga el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y modificatorias que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. *El Peruano*, págs. 1629592 - 2. Obtenido de <https://bit.ly/2K85DLB>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2008). *Estrategia de Igualdad de Género 2008 - 2011*. New York, US: PNUD. Obtenido de <https://bit.ly/2JXRPE5>
- Radcliffe, S. A. (2014). El género y la etnicidad como barreras para el desarrollo : Mujeres indígenas, acceso a recursos en Ecuador en perspectiva latinoamericana. *Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial*, 5, 11-34. Obtenido de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/6542/1/RFLACSO-Eu5-01-Radcliffe.pdf>
- Real Academia Española - RAE. (2018). *Equidad*. Madrid, España: DEL. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=equidad>
- Rivera, M. I. (2015). *Análisis del nivel de implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Piura 2014*. (Tesis de maestría en gestión pública). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Rivera, R. y Guzman, L. E. (2018). *Enfoque de Género en la Empleabilidad en las Municipalidades Distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”*. Ayacucho, 2018. (Tesis de maestría en Gestión Pública). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29095/guzman_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romo, C. (2017). El género dentro de la cinta de Moebius de los modelos de desarrollo. *Revista de Estudios Internacionales*, 2(3), 31 - 38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6229208>

- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*; 39(2), 385-393. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2013.v39n2/385-393/es>
- Sepulveda, D., & Rivas, P. (2017). The Woman as Subject of Protection and Pacification in the Global Security: A Study of Theoretical and Conceptual Contribution of Gender Mainstreaming to International Relations. *Revista Científica General José María Córdova*, 15(19), 123 - 144. doi:<http://dx.doi.org/10.21830/19006586.75>
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70 - 77. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Valle O. & Rivera, O. (2008). *Monitoreo e indicadores*. Organización de Estados Iberoamericanos Oficina Nacional en Guatemala. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/idie/mONITOREOEINDICADORES.pdf>
- Vargas, J., & Díaz, A. (2018). Enfoque de Género en el acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP: transiciones necesarias para su implementación. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 20(39), 389-414. doi:10.12795/araucaria.2018.i39.19
- Von-Borries, V. (2012). Reflexiones en torno al concepto de transversalización de género. Delineando una tipología para el análisis de sus expresiones empíricas. *Revista Punto Género*, 2(2), 9 - 29. doi:10.5354/0719-0417.2013.28362

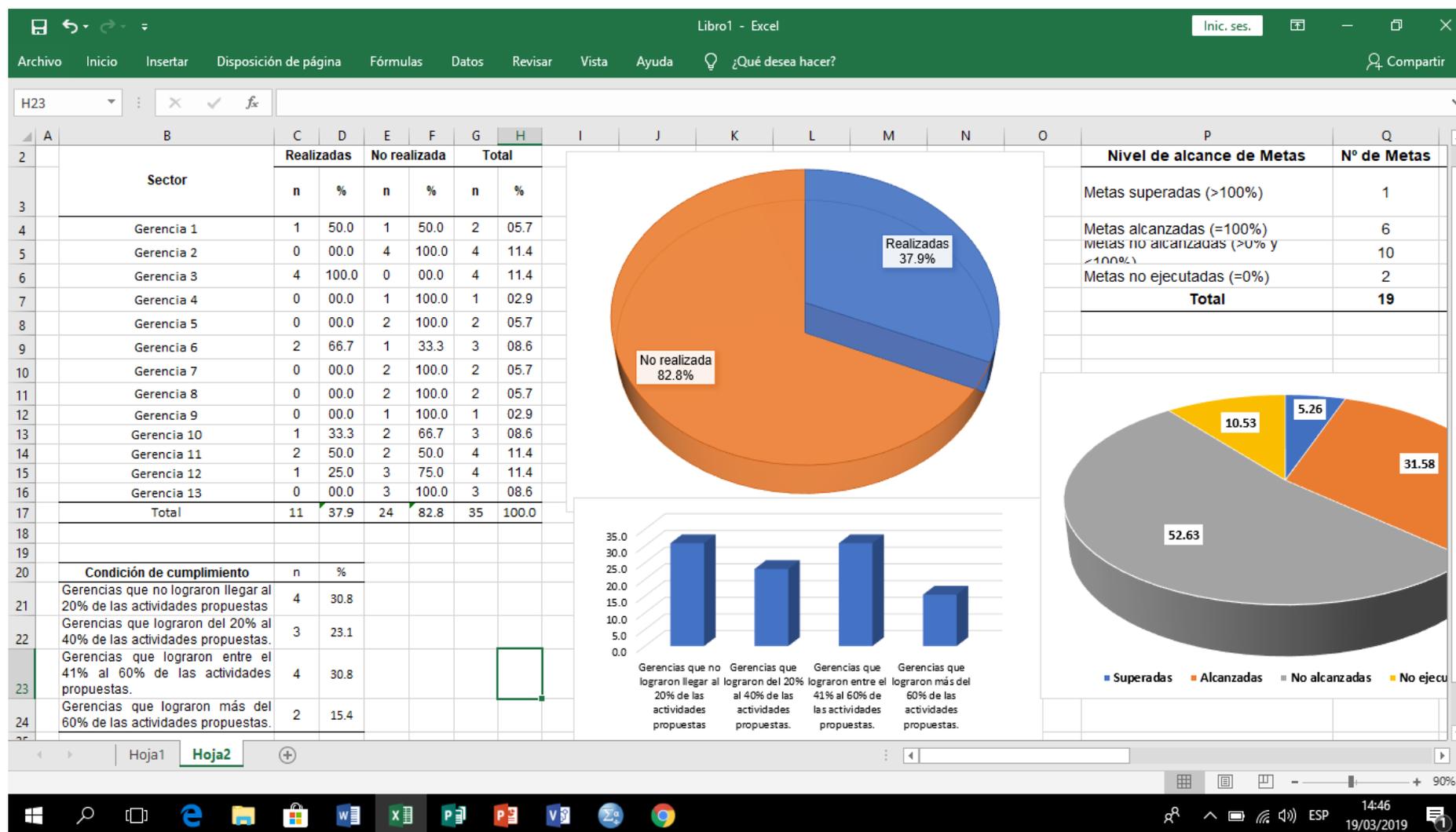
Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2014), las investigaciones descriptivas pueden prescindir de hipótesis en la medida de lo que pretendan demostrar. Para el caso de este estudio no se requirió de la formulación de hipótesis debido a que solamente busca dilucidar los factores de una sola variable.		Gestión Organizacional	No aplica	No aplica	No aplica						
¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?	Conocer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.							Gestión organizacional funcional (Política institucional)	Gestión organizacional por resultados (Instrumentos de gestión por sector)	Gestión organizacional estratégica (políticas de recursos humanos)			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS							Estrategias de la gestión administrativa (Políticas de práctica cultural evidenciada)	No aplica	No aplica	No aplica		
¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Organizacional por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?	Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Organizacional de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.											Gestión Administrativa	Resultados de la gestión administrativa (Ejercicio de los derechos a cargos y responsabilidades políticas - administrativo)
¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Administrativa por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?	Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.												
¿Cuáles son los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la	Establecer los factores asociados con la precaria implementación de las políticas para la transversalización del	Planificación y Monitoreo	Planificación de las estrategias de implementación (Programas de	No aplica									

<p>transversalización del enfoque de género en la Planificación y Monitoreo por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018?</p>	<p>enfoque de género en la Planificación y Monitoreo de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.</p>			<p>Sensibilización, fortalecimiento de la identidad)</p> <p>Coordinación con las unidades ejecutoras (Eventos internos y extramurales de fortalecimiento en la aplicación de las políticas de transversalización de género)</p> <p>Estrategias de monitoreo de las unidades ejecutoras (Resultados de los monitoreos y medidas correctivas aplicadas por la Municipalidad de Comas)</p> <p>Estrategias de control de resultados en las unidades ejecutoras (Medidas de control y retroalimentación a las unidades ejecutoras).</p>			
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>Técnica:</p> <p>Análisis documental</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Informes de resultados de la política de transversalización de género.</p>			
<p>Tipo de Estudio:</p> <p>Básico, nivel descriptivo.</p>	<p>Población: 03 informes emitidos correspondientes a tres trimestres entre el 2017 y el 2018</p>	<p>Muestreo: No se realizó muestreo.</p>					
<p>Diseño de Investigación:</p> <p>No Experimental. transversal.</p>	<p>Método.</p> <p>Método inductivo.</p>						<p>Estadística a utilizar: Tablas y gráficos descriptivos.</p>

Anexo 2. Impresión de resultados obtenidos en Excel.



Libro1 - Excel

Inicio ses. | ¿Qué desea hacer? | Compartir

H23

Nivel de alcance de Metas	Nº de Metas	%	Gerencias	Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas	Total
Metas superadas (>100%)	1	5.26	Gerencia 1	0	1	1	0	2
Metas alcanzadas (=100%)	6	31.58	Gerencia 2	0	0	1	0	1
Metas no alcanzadas (>0% y <100%)	10	52.63	Gerencia 3	1	1	0	0	2
Metas no ejecutadas (=0%)	2	10.53	Gerencia 4	0	0	0	1	1
Total	19	100	Gerencia 5	0	0	1	0	1
			Gerencia 6	0	1	0	1	2
			Gerencia 7	0	0	1	0	1
			Gerencia 8	0	0	1	0	1
			Gerencia 9	0	0	1	0	1
			Gerencia 10	0	1	1	0	2
			Gerencia 11	0	1	1	0	2
			Gerencia 12	0	1	1	0	2
			Gerencia 13	0	0	1	0	1
			Total	1	6	10	2	19
				5.26	31.58	52.63	10.53	100.00

Gerencias que lograron más del 60% de las actividades

Gerencias que lograron entre el 40% de las actividades

Hoja1 | Hoja2

14:47 19/03/2019

Libro1 - Excel

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AC
2														
3					N°	Actividad prioritaria	Relevancia	Gerencias que la han realizado (*)	%					
4					1	Elaboración del Informe anual de avances en el cumplimiento de la ley 28983 "Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"	La elaboración de este informe permite visualizar el avance de la implementación de la política de igualdad de género.	1	6,7					
5					2	Proyectos para el fortalecimiento de la gestión de monitoreo y evaluación en la MDC	Coadyuvan a implementar la agenda 2030 del desarrollo sostenible internacional	1	6,7					
6					3	Visibilización del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres afroperuanas	Contribuye con la inclusión de las mujeres garantizando una vida libre y plena	1	6,7					
7					4	Normas para prevenir el hostigamiento sexual	Contribuye con la garantía de protección de los derechos laborales en las entidades.	1	6,7					
8					5	El Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género	Permite mayor concientización respecto a la adopción de valores y prácticas en la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres	6	40,0					
9					6	Casos atendidos de violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia basada en género	Garantiza la protección, recuperación y acceso a la justicia de las víctimas quienes acrecentarán la credibilidad en la custodia del estado.	3	20,0					
10					7	Brecha salarial entre hombres y mujeres en la entidad.	Contribuye con el comportamiento de equidad entre varones y mujeres teniendo como base otros aspectos ligados a competencias y capacidades	7	46,7					
11					8	Cargos de toma de decisión ocupadas por mujeres	Contribuye con el reconocimiento de las capacidades directivas de las mujeres	12	80,0					

Hoja1 Hoja2

90%

14:50 19/03/2019

Anexo 3. Carta de autorización para realización de la investigación.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD".

Municipalidad de Comas
Gerencia de Desarrollo Humano
Sub Gerencia de Educación y Cultura



Comas, 08 de febrero del 2019

OFICIO No. 011-2019-SGEYC-GDH/MDC.

Sr.

Héctor Celso Asencios Carranza.

Presente. -

Referencia: Se autoriza toma de datos.

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar el saludo cordial del Dr. Raúl Díaz Pérez, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Comas y el mío en calidad de Subgerente de Educación y Cultura; asimismo manifestarle lo siguiente:

De acuerdo a su solicitud presentada a nuestra corporación municipal en cual solicita la autorización para la toma de datos, a fin de elaborar un trabajo de estudios en la Universidad Cesar Vallejo sede Los Olivos, por lo indicado este despacho le da la autorización respectiva.

Sin otro particular; agradeciendo su atención a la presente, me despido de usted manifestándole mi consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE COMAS
GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO
SUBGERENCIA DE EDUCACION Y CULTURA

HÉCTOR SANTIAGO ESPINOZA LÓPEZ
SUBGERENTE

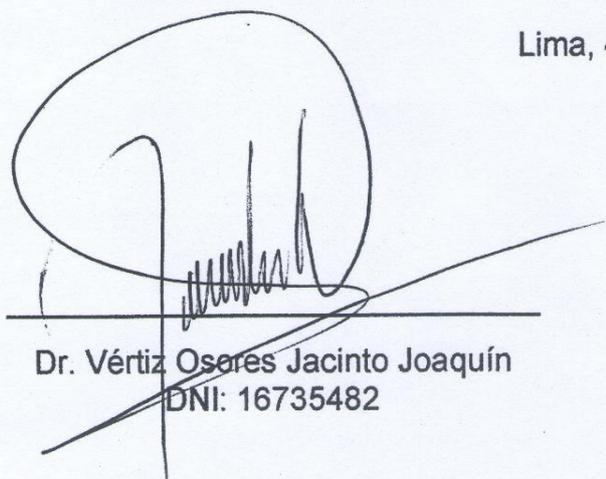


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Factores asociados con la precaria implementación de la política para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018”**; del estudiante **Asencios Carranza, Héctor Celso**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 4 de abril de 2019



Dr. Vértiz Osorez Jacinto Joaquín
DNI: 16735482



Factores asociados con la precaria implementación de la política para la transversalización del enfoque de género por parte de la Municipalidad Distrital de Comas, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Asencios Carranza, Héctor Celso

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resultado multicolor

Aplicar cambios Informe nuevo



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... ASENCIOS CARRANZA HECTOR CELSO

D.N.I. : 09997617

Domicilio : JR. SAN LAMÓN N° 371 COMAS

Teléfono : Fijo : 5431511 Móvil : 997161146

E-mail : h.asencios@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... ASENCIOS CARRANZA, HECTOR CELSO

Título de la tesis:

FACTORES ASOCIADOS CON LA PRECARIA IMPLEMENTACIÓN DE
LA POLÍTICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE
GÉNERO POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE COMAS, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 29 DE OCTUBRE 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HECTOR CELSO ASENCIOS CORDERANZA

INFORME TÍTULADO:

FACTORES ASOCIADOS CON LA PRECARIA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 9 DE AGOSTO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN