



UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUARAZ, 2022

Tesis para optar el grado de Maestro en Administración

Mención: Gestión Pública

HERLIND MAGGUMI SÁNCHEZ LLANOS

Asesor: **Dr. JORGE TEÓFILO MANRIQUE CÁCERES**

Huaraz – Áncash– Perú

2023

Nº. Registro: **T0902**





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller: **SANCHEZ LLANOS HERLIND MAGGUMI**

Título **"POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2020"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

Aprobado, con el calificativo Quince (15)

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 06 de octubre del 2022


Mag. Guillermo Napoleón Peláez Díaz
PRESIDENTE


Dr. Marcos Rosamel Espinoza Maguiña
SECRETARIO


Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís
VOCAL


Dr. Jorge Tófilo Manrique Cáceres
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

T033_73986974_M (2).docx

AUTOR

HERLIND MAGGUMI SANCHEZ LLANOS

RECUENTO DE PALABRAS

11998 Words

RECUENTO DE CARACTERES

65420 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

May 24, 2023 7:03 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 24, 2023 7:04 AM GMT-5**● 14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

MIEMBROS DEL JURADO

Magíster Guillermo Napoleón Peláez Díaz

Presidente



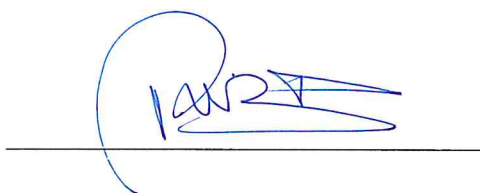
Doctor Marcos Rosamel Espinoza Maguiña

Secretario



Doctor Edwin Hernán Ramírez Asís

Vocal



ASESOR

Doctor Jorge Teófilo Manrique Cáceres



AGRADECIMIENTO

- A los docentes de la maestría, quienes con sus enseñanzas y conocimientos han sido parte en este camino de aprendizaje.
- Al Dr. Jorge Teófilo Manrique Cáceres, por su apoyo constante y compromiso con esta investigación.
- A mi padre por ser el soporte de mi familia y ejemplo de trabajo digno.
- A mi familia, porque ha sido el camino y la guía para poder llegar aquí. En especial a mi querida hermana Alondra, que fue una de las principales personas involucradas en ayudarme para que esta investigación sea posible.
- A mis pequeños, Valerie, Ariana y Mateo, fuente de inspiración y amor constante.



A mi amada madre,
con mucho amor y cariño,
por toda la fortaleza que demostró
en estos años difíciles;
porque no hay vida fácil y sin dolor,
pero con ella todo es mejor.
Como en todos mis logros,
en este, también ha estado presente.



ÍNDICE

Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	8
1.2. Objetivos.....	8
1.3. Justificación.....	9
1.4. Delimitación.....	10
Capítulo II.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes de investigación.....	11
2.2. Bases teóricas.....	221
2.3. Definición de términos.....	30
2.4. Hipótesis.....	332
2.5. Variables.....	33
Capítulo III.....	35
METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35
3.2. Diseño de la investigación.....	35



3.3 Población y muestra.....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos	388
Capítulo IV	40
4.1. Presentación de resultados.....	40
4.2. Prueba de hipótesis.....	47
4.3. Discusión.....	51
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	637
ANEXOS.....	661



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perú indicadores del índice de desigualdad de género a participación política, empleo y educación, según departamento, 2020	7
Tabla 2. Operacionalización de variables	34
Tabla 3. Población	36
Tabla 4. Muestra	37
Tabla 5. Distribución de la muestra por edad	41
Tabla 6. Frecuencias porcentuales sobre el nivel de Políticas Públicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.....	42
Tabla 7. Frecuencias porcentuales sobre el nivel de Igualdad de Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.....	43
Tabla 8. Distribución de frecuencias de los niveles de cruce de las variables políticas públicas e igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.	44
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables políticas públicas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.....	47
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman entre las políticas salariales y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020	48
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre las políticas educativas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020	49
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman entre las políticas laborales y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020 Variables.....	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la muestra por sexo	40
---	----



RESUMEN

La finalidad de la tesis ha sido determinar el grado de relación que tienen las políticas públicas en la igualdad de género entre los trabajadores (hombres y mujeres) de la Municipalidad Provincial de Huaraz, en el período 2020. La investigación es de tipo cuantitativo, el diseño es no experimental, descriptivo correlacional. La muestra se conformó con 213 trabajadores. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario que se aplicó mediante la técnica de la encuesta. Antes de ello, se aplicó una prueba piloto en 30 trabajadores de otra institución. Esto nos permitió determinar la confiabilidad del instrumento. Los resultados indican que existe un grado de relación significativo al 1% entre las políticas públicas y la igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020 y que es necesario que se pueda implementar estrategias de transversalización de género considerando los ámbitos donde inciden directamente como el ámbito político, económico y laboral.

Palabras clave: Género, políticas públicas, desigualdad, igualdad de oportunidades.



ABSTRACT

The purpose of the thesis has been to determine the degree of relationship that public policies have in gender equality among workers (men and women) of the Provincial Municipality of Huaraz, in the period 2020. The research is quantitative, the design is non-experimental, descriptive and correlational.

The sample was made up of 213 workers. The data was obtained through a questionnaire that was applied through the survey technique. Before that, a pilot test was applied to 30 workers from another institution. This allowed us to determine the reliability of the instrument. The results indicate that there is a significant degree of relationship at 1% between public policies and gender equality in workers of the Provincial Municipality of Huaraz, 2020 and that it is necessary to implement gender mainstreaming strategies considering the areas where they affect directly as the political, economic and labor field.

Keywords: Gender, public policies, inequality, equal opportunities.



INTRODUCCIÓN

Avanzar hacia la igualdad implica que el estado garantice a través de políticas públicas una correcta aplicación en los gobiernos regionales y locales para contrarrestar la precaria implementación de estas, y así contribuir al cierre de brechas de género y socioeconómicas.

Esta investigación se enfocó en el estudio de las dificultades y desafíos que se muestran a nivel educativo, salarial y laboral en el gobierno local. Por ello, se desarrolla un análisis teórico y descriptivo de las políticas públicas y de cómo se podría garantizar los derechos económicos, sociales y políticos de las mujeres. Para dicho fin, se obtuvo una muestra para el respectivo análisis estadístico descriptivo de las políticas públicas y de cómo se relacionan con las políticas de género.

Resulta primordial la aplicación de las políticas públicas con igualdad de género para contribuir a la disminución de la desigualdad y las brechas respecto a esta problemática que afecta a las mujeres. Asimismo, se debe realizar el respectivo seguimiento y evaluación del cumplimiento de dichas acciones en estos sectores involucrados.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento y formulación del problema

En 1995, Perú se adhirió a la Plataforma de Acuerdos de Beijing, aclarando así su aceptación de la denuncia de disparidad de género y sus formas de discriminación por razón de sexo. Los países expresaron su determinación de "realizar los objetivos de igualdad, progreso y paz de todas las mujeres del mundo en interés de toda la humanidad" (ONU, 1995).

La desigualdad de género en el Perú es una manifestación de la desigualdad social que se exterioriza lateralmente en distintos espacios sociales y económicos del Estado. En el sector político, por ejemplo, solo el 21% de los miembros del Congreso de la República son mujeres, en lo que respecta al gobierno local solo se cuenta con el 5 por ciento de mujeres alcaldesas. En el sector de la educación, el analfabetismo entre las mujeres es tres veces mayor que entre los hombres: 10,1%. (Programa De Las Naciones Unidas [PNUD], 2012).

La participación de la mujer en el Consejo de Ministros depende de la decisión del Presidente, por lo que la presencia de mujeres no se ha mantenido. El ingreso de las mujeres a puestos de toma de decisiones en los niveles más altos del gobierno se puede aproximar a las decisiones políticas gubernamentales sobre la participación de las mujeres en estos puestos de alto nivel. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019).

Es importante recordar que el derecho al voto de la mujer se otorgó en 1955 con la aprobación de la Ley 12391, sujeto a algunos requisitos. De esta manera, se reconoció el derecho al voto de mujeres mayores de 21 años y a las mujeres casadas mayores de 18 años. En estos dos casos, el derecho estuvo condicionado a que la mujer sepa leer y escribir. Se tuvo que pasar por 132 años de vida republicana para que ciertas mujeres fueran reconocidas como ciudadanas con derecho a voto en nuestros órganos de gobierno. Con la ley del 7 de septiembre de 1955, se volvieron a formular los artículos 84 y 86 de la Constitución de 1933. Son ciudadanos los hombres y mujeres mayores en el Perú, casadas, mayores de 18 años. El artículo 86 establecía: Los ciudadanos que sepan leer tendrán el derecho a votar y escribir.

En las elecciones generales del año 1956, las mujeres sufragaron por primera vez. Su participación política fue minoritaria, al representar el 34% del electorado nacional¹⁶. Su resultado fue solo 8 diputadas y 1 senadora, es decir, 2% y 3% de mujeres en cada cámara ¹⁷. Actualmente, la Constitución Política del Perú (1993), establece en los artículos 2° inciso 17 y 31°, el derecho a la representación política de las mujeres y a la participación, en forma individual o asociada, en los asuntos públicos, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación. (Defensoría del Pueblo, 2019)

Durante muchos años, la igualdad de género ha entrado en la agenda de políticas de desarrollo global, involucrando al Perú y la gobernanza nacional. Un

ejemplo de ello son los Objetivos de Desarrollo del Milenio para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que Perú firmó ante las Naciones Unidas en el año 2000. Esto comprometía al país para eliminar la discriminación de género a través de sus políticas sociales, así como integrar en ellas un enfoque de género.

El liderazgo y la participación política de las mujeres se ven amenazados a nivel local y mundial. Las mujeres no solo están sub representadas en el electorado, sino también en puestos de liderazgo, ya sean cargos electos, la administración pública, el sector privado o la academia. Esta realidad contrasta fuertemente con sus habilidades indiscutibles como líderes y agentes de cambio y su derecho a participar en igualdad de condiciones en la gobernabilidad democrática.

En el Perú, se promulgó una ley que establece la paridad y alternancia en las listas congresales de la República. Esta ley establece que no debe existir un número menor al 30% de hombres y mujeres en las listas de los candidatos en cargos electorales con el fin de promover mayor participación política de las mujeres en la política, por lo que tiene que ser cambiada por la paridad y la alternancia.

Lastimosamente, esta cuota del 30% funcionó para los partidos como un límite que deben cumplir para estar de acuerdo con la ley, cuando en realidad fue pensada como un mínimo que debía ir creciendo, y no ha sucedido así, además de colocar a las candidatas en los tercios inferiores de las listas. La paridad es que la mitad, es decir el

50% de las listas de candidatos sean hombres y el otro 50% sean mujeres, y, ordenados en la secuencia hombre-mujer (alternancia).

De acuerdo con los datos de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), no tenemos ninguna gobernadora regional en el país. De 130 congresistas, solo 36 son mujeres (27.7% de la representación). Además, solo son siete las alcaldesas provinciales, de un total de 196 y solo 86 alcaldesas distritales, de 1,666 distritos.

La ley del 25% de cuota de género (que posteriormente se incrementó a 30%) cumplió su objetivo, puesto que, en las elecciones del 2000, cuando estuvo por primera vez en práctica, el número de congresistas mujeres se incrementó en el doble, es decir de 10.8% a 20%, pero ahora es necesario pasar a la equidad plena.

En la actualidad, la Municipalidad Provincial de Huaraz cuenta con 38 funcionarios públicos. De las 9 gerencias, solo una es ocupada por una mujer, y de las 27 Sub Gerencias, 15 son mujeres y ocupan cargos directivos, y en las 2 unidades restantes, un es ocupado por un varón y uno por una mujer. Asimismo, de un total de 11 regidores, solo 2 son mujeres. En conclusión, la mayoría de trabajadores es varón.

A nivel regional, se muestra la cantidad de alcaldesas y alcaldes elegidos según departamento. En el caso de Áncash, en el periodo de 1983 al 1986, solo una mujer fue elegida alcaldesa, mientras que en el caso de los hombres, 145. En el periodo 1995 al 1998, 6 mujeres fueron elegidas como alcaldesas y 159 alcaldes fueron hombres. En el periodo 1999 al 2002, 7 fueron alcaldesas y 158, alcaldes. En el periodo 2003 al 2006, 3 fueron alcaldesas y 161 alcaldes. En el periodo 2007 al 2010, 3 fueron alcaldesas y

157 alcaldes. En el periodo 2011 al 2014, 2 fueron alcaldesas y 153 alcaldes. En el periodo 2015 al 2018, 4 fueron alcaldesas y 159 alcaldes. Finalmente, en el periodo 2019 al 2022, 5 fueron alcaldesas y 160 alcaldes (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020).



Tabla 1

Perú: Indicadores del índice de desigualdad de género referidos a participación política, empleo y educación, según departamento, 2020

Departamento	Número de escaños en el Parlamento nacional: 2021-2026 a/		Población con al menos educación secundaria (% de 25 y más años de edad) b/		Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de 15 y más años de edad) b/	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	49	81	65.9	76.4	55.4	76.2
Amazonas	1	1	43.5	57.5	69.8	87.5
Áncash	3	2	56.4	67.7	58.1	79.5
Apurímac	1	1	47.9	69.0	73.2	86.8
Arequipa	2	4	74.5	84.5	49.2	71.1
Ayacucho	1	2	48.1	67.4	62.2	82.6
Cajamarca	3	3	36.7	51.7	71.2	87.7
Prov. Const.						
del Callao	3	1	81.7	88.8	46.8	68.6
Cusco	2	3	54.1	69.9	70.6	79.5
Huancavelica	0	2	45.8	67.4	82.2	91.7
Huánuco	1	2	41.3	53.7	62.3	82.8
Ica	0	4	77.8	85.5	51.6	75.1
Junín	1	4	61.5	74.8	60.9	77.6
La Libertad	1	6	62.6	69.7	50.0	76.3
Lambayeque	3	2	63.8	77.4	47.7	75.4
Lima						
Metropolitana 1/	15	18	81.5	89.6	49.1	69.1
Lima 2/	2	2	67.6	76.7	49.2	73.5
Loreto	1	3	57.2	69.1	55.0	80.0
Madre de Dios	0	1	67.4	77.0	58.5	82.1
Moquegua	0	2	72.0	86.4	58.3	77.1
Pasco	0	2	59.9	74.0	66.1	88.0
Piura	2	5	53.1	62.9	54.0	79.6
Puno	0	5	51.4	75.1	73.3	81.8
San Martín	3	1	43.7	52.2	60.6	88.1
Tacna	1	1	74.4	86.2	50.7	64.8
Tumbes	1	1	66.2	72.6	47.3	80.4
Ucayali	2	1	60.0	77.0	58.0	83.5
Residentes en el extranjero	-	2	-	-	-	-

1/ Denominación establecida mediante Ley N° 31140, las publicaciones estadísticas referidas a la Provincia de Lima se denominarán en adelante, Lima Metropolitana y comprende los 43 distritos.

2/ Denominación establecida mediante Ley N° 31140, las publicaciones estadísticas referidas a la Región Lima se denominarán en adelante Departamento de Lima y comprende las provincias de: Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos.

Fuentes: a/ Oficina Nacional de Procesos Electorales.

b/ Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

1.1.1 Problema principal

¿De qué manera las políticas públicas inciden en la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020?

1.2.1. Problemas Secundarios

- a) ¿De qué manera la política salarial implementada en la Municipalidad Provincial de Huaraz incide en la igualdad de género, año 2020?
- b) ¿De qué manera la implementación de políticas educativas incide en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2020?
- c) ¿De qué manera las políticas laborales inciden en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2020?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar de qué manera las políticas públicas inciden en la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera la política salarial implementada en la Municipalidad Provincial de Huaraz incide en la igualdad de género, año 2020

- b) Determinar de qué manera la implementación de políticas educativas incide en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2020
- c) Determinar de qué manera las políticas laborales inciden en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2020.

1.3. Justificación

Justificación teórica

Tomando en cuenta los resultados, se analizó y explicó el comportamiento de las variables. Así mismo, la información presentada sirvió para reconocer e identificar las brechas y diferentes formas en las que se muestra la desigualdad de género en el entorno peruano.

Justificación práctica

Los resultados de esta investigación permitirán entender cómo las políticas públicas, en concordancia con la igualdad de género, constituyen el empoderamiento de niñas y mujeres, y las ubica en un nivel de igualdad con relación al hombre en los diferentes espacios puesto que su finalidad es la de fomentar el crecimiento y desarrollo económico y social.

Justificación metodológica

La presente investigación se justifica a razón de que permite determinar información sobre las políticas públicas y su repercusión en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, en el año 2020. Sobre la base de esto, se logró llenar ese vacío de conocimiento que existe y a su vez mostrar metodológicamente un

instrumento eficaz para el análisis de ciertos datos y la estimación en un entorno justo donde la desigualdad viene afectando dicha institución. Es necesario tener una metodología comprensible que manifieste la verdadera dimensión de la igualdad de género, con un buen fundamento teórico, operacionalmente posible y que facilite una perspectiva multidimensional de la misma a fin de nivelar, identificar y cuantificar estas privaciones.

1.4. Delimitación

1.4.1 Espacial: Ámbito local, puesto que el análisis y determinación de la implementación de las políticas públicas se centra en la Municipalidad Provincial de Huaraz.

1.4.2 Temporal: El periodo analizado corresponde al periodo 2020.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

A Nivel internacional:

Cortez (2020), en su investigación *Perspectiva de género en las políticas públicas educativas en Michoacán a partir de 2015. Análisis y desafíos en preescolar y primaria* tuvo como objetivo primordial dar a conocer el estado actual en el que se encuentra la educación con enfoque de género en los niveles educativos de preescolar y primaria del estado de Michoacán, para de esta forma brindar una propuesta de solución a las deficiencias que logren visualizarse, tomando en cuenta la formación y práctica docente como elementos indispensables para ello. Esto se llevó a cabo con la finalidad de poder consolidar desde la infancia una educación con perspectiva de género, debido a que se considera que solo por medio de dicha educación se podrá enfrentar y superar los problemas de género que actualmente aquejan de forma significativa a la sociedad michoacana. Debido a este problema cada día se complica más la situación de inequidad, intolerancia, desigualdad, discriminación y violencia. Muestra de ello, desde el 2018 el estado se encuentra declarado bajo alerta de género. En ese contexto, el presente estudio se desarrolló a raíz de una investigación documental y de campo, tomando en cuenta únicamente al plano educativo por las razones antes descritas a fin de identificar cuáles son los mecanismos que se han

implementado para coadyuvar a dicha alerta de género y lograr superar esta problemática en la entidad. Finalmente, de acuerdo a los datos mostrados por la investigación realizada en esta tesis, a pesar de la problemática de género existente en Michoacán, dentro de su sistema educativo no se cuenta con algún mecanismo que ataque de manera significativa esta problemática, ya que únicamente se realiza un trabajo transversal. Por ello, se propone la creación de una política pública educativa en el estado que logre visualizar, contrarrestar, prevenir y erradicar los problemas derivados de género, de forma paulatina pero contundente.

Franco (2020) desarrolló la investigación *Alcances y limitaciones de la incorporación del enfoque de género y diferencial en las políticas públicas de educación en Colombia. Una mirada comparada y relacional con la política pública de mujeres de Bogotá*. Se muestra un análisis crítico de la disertación que se realizó sobre las políticas públicas de educación, a raíz de los planes decenales de educación y referente a la política pública de equidad de género para las mujeres en Bogotá, con la finalidad de entender la importancia y la influencia de las concepciones y enfoques que alinean a estas políticas, enfatizando el análisis en la relación entre estas dos políticas que se publicaron en los documentos entre el año 2010 y el 2018, con la finalidad de emplazar discursos que viabilizan o limitan en las decisiones de políticas públicas de garantizar los derechos a las niñas, jóvenes y las mujeres adultas en la educación. Este análisis está orientado hacia la parte teórica y con una perspectiva crítica que proponen epistemologías de género, para abordar las concepciones sobre igualdad, derechos y la dimensión política de los enfoques diferenciales y de género en

las políticas públicas de Mujer y Equidad de Género y en las políticas públicas de Educación. La investigación plantea una perspectiva de análisis político y conceptual que tendría la posibilidad de una realización futura de balances con políticas públicas actualizadas, de educación anclada a las epistemologías con enfoque de género.

Gómez (2017), en su investigación titulada *Participación y discurso en las políticas de igualdad. Un estudio con blogueras y blogs en perspectiva de género en España*, sostiene que es urgente hacer partícipe a la ciudadanía en la elaboración de las políticas de igualdad, ya que el día de hoy presentan una deficiente inclusión ciudadana. No siguen de forma fidedigna las recomendaciones que derivan de sus evaluaciones, inducen a la ambigüedad en cuanto a las diferentes interpretaciones del término igualdad y ponen en duda su capacidad de lograr la igualdad al perpetuar el rol dependiente de las mujeres. Para ello es vital conocer el discurso de la ciudadanía y de este modo diseñar políticas públicas que aspiren verdaderamente a la igualdad, consolidando formatos de expresión y análisis de la opinión pública y la participación ciudadana más flexibles, y que valoren los significados sociales y aspectos emocionales y expresivos del discurso. En este contexto, internet se presenta como un espacio libre y democrático donde la ciudadanía se expresa libremente acerca de los temas de su interés. Por tanto, esta tesis pretende, por una parte, crear una estrategia metodológica que rescate lo que piensan las blogueras en perspectiva de género para incluirlo en la elaboración de las políticas y planes de igualdad españolas a través de la comparación de los marcos interpretativos siguiendo el esquema diagnóstico (problema) y pronóstico (solución); y por otra, dejar constancia de la consolidación de los blogs

como práctica de participación no institucionalizada y empoderamiento de la ciudadanía.

Cárdenas (2021), en su investigación *Política pública de equidad de género para las mujeres del departamento de Casanare: un análisis desde el enfoque de derechos* se propone analizar el diseño de la política pública de equidad de género para las mujeres del departamento de Casanare y su garantía de los enfoques, derechos y nudos estructurales planteados en los acuerdos de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible 2030. Se utiliza un enfoque cualitativo y análisis documental, en el marco de un estudio de caso. Se encuentra que la política pública objeto de estudio garantiza derechos respecto a la violencia, economía, salud, educación, participación política y transformación cultural, pero no incluye estrategias respecto al conflicto armado, medio ambiente, acceso a ciencia y tecnología, concentración del poder político y división sexual injusta del trabajo. Se concluye que el desconocimiento de los compromisos adquiridos por el país en los acuerdos regionales ocasiona que, por omisión, la desigualdad y discriminación de las mujeres se profundice en los aspectos que allí no se reconocen.

Ángeles (2010), en su investigación *Comunicación de las políticas públicas a la luz del caso del proceso constituyente abierto a la ciudadanía en el gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018)*. Se manifiesta a partir de un trayecto por diferentes países de la zona que le permitieron examinar que, a pesar de la categoría que se concede a la comunicación de estas políticas públicas y también de la comunicación de los gobiernos, las direcciones predominantes en el objeto todavía pueden disminuir la

interposición comunicacional en la última fase de transmisión de la política pública. Este estudio se ubica en espacios políticos comunicacionales, concibiendo que en el área propia de la comunicación política se comparan discursos donde la postura es la interpretación de lo percibido. La primera parte nos muestra un horizonte de procesos constitucionales que han dado lugar en diferentes países de la zona en los últimos años, y explica ciertos ejes del problema constitucional en Chile. A su vez menciona componentes importantes del Proceso Constituyente Abierto a la Ciudadanía. La segunda y tercera parte, están centradas al desarrollo y progreso de antecedentes, también del marco teórico y de las definiciones de términos y metodológicas en que se ayuda la investigación. En este caso, se da una perspectiva epistemológica de pensamiento dificultoso. Las últimas partes de este estudio, cuarta, quinta y sexta presentan y analizan la información recolectada en el trabajo de campo. El cual está encaminado hacia componentes que maniobran en el armazón entre contextos políticos, comunicacionales y estrategias de comunicación, para que logren beneficiar o dificultar métodos de cambio en el juego. Partiendo de la investigación de los métodos de disposición acerca de la estrategia comunicacional del Proceso Constituyente Abierto a la Ciudadanía, se abren pasos para enlazar agendas existentes; distribuciones de poder político y económico; y escenarios coyunturales. La séptima sección de esta investigación busca enlazar datos para el análisis e interpretación obtenida a partir de capítulos preliminares; desde ahí, proceden las conclusiones. Estas expiden, por diferentes caminos, a la hipótesis general: la expansión de la estrategia comunicacional del Proceso Constituyente debe estar sujeto a escenarios políticos en donde se disputa

el modelo económico y político del país y se zanjaron deudas que no fueron saldadas durante el periodo de transición democrática.

A nivel nacional

Guerra (2018) en su estudio *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú* tuvo como finalidad desarrollar la descripción de avances respecto a la normativa realizada por el gobierno peruano en relación a la aplicación de las políticas públicas sobre la igualdad de género. Este estudio es de nivel descriptivo evaluativo, con enfoque cualitativo, con diseño de investigación documental. La materia de estudio la conformaron archivos y documentos normativos que guardan relación con las políticas públicas y la igualdad de género en el aspecto nacional e internacional. Empleó la técnica del análisis documental y también el instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: a) Primero, el Perú planteó diferentes normativas que proporciona a las mujeres la accesibilidad a la educación, a un buen servicio de asistencia médica, a un empleo adecuado y una buena representación para el desarrollo de la toma de decisiones en aspectos políticos y económicos, toda vez que son avances generados por los actores formales e informales; b) Segundo, las políticas públicas que desarrolló el Perú referente a la igualdad de género se basó en la CEDAW, creando el PLANIG periodo 2012-2017, el cual fue fundado por la Ley de Igualdad de Oportunidades; y, c) Tercero, el Estado peruano debe tomar decisiones respecto a todos los niveles con el objetivo de lograr el goce y ejercicio de los derechos de las personas sin ningún tipo de discriminación, tomándose con mayor énfasis en relación a la participación política.

Matute (2017), en su investigación *Funcionamiento y desarrollo del Plan Nacional de Igualdad de Género en el tema de transversalización dentro del Ministerio de Justicia del 2012 al 2014*, analiza la implementación de la transversalidad de género (Objetivo Estratégico I) del Plan Nacional de Igualdad de Género en el Ministerio de Justicia del 2012 al 2014. La finalidad de esta tesis fue analizar el avance de la implementación de la transversalidad junto con las mejoras y dificultades presentadas en el MINJUS.

Lázaro (2018), en su investigación *Las políticas públicas de igualdad de género desde la perspectiva del análisis económico del derecho en el Perú*, tuvo como propósito manifestar un enfoque de solución ante estas brechas de desigualdad de oportunidades que existen en el Perú: la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres, incluyendo la deficiente aplicación de las políticas públicas. Asimismo, se explica desde un enfoque analítico económico del Derecho sobre las políticas que ya existen, para así poder avanzar en la mejora y fortalecimiento de las políticas públicas de igualdad de género mediante la apreciación de informes nacionales e internacionales y una proposición de decreto supremo que oriente y precise la adecuada aplicación dentro de la preparación e implementación de las políticas a nivel nacional. La investigación tiene un enfoque cualitativo, el diseño es el estudio de documentos verídicos, de tipo descriptivo. Se aplicaron técnicas de recolección de datos mediante la entrevista, la observación y el análisis de fuente documental.

Asencios (2019) realizó la investigación *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*. Su finalidad fue comprender los componentes vinculados con la inestable ejecución de las políticas para la transversalización del enfoque de género de parte de la Municipalidad Distrital de Comas, año 2018. Esta investigación es de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, y descriptivo. Los mecanismos para analizar fueron tres informes relacionados a la consecución de las políticas de género de la municipalidad distrital de Comas. El método que se utilizó para tomar los datos fue el análisis documental. Se concluyó que los factores relacionados con la inestable implementación de las políticas para la transversalización del enfoque de género por parte de la municipalidad distrital de Comas están vinculados con la discreta visualización que realizan en relación a los cumplimientos que obtienen las gerencias y la insuficiencia de herramientas técnicas y legales que les permita desarrollar una información más actualizada de los avances.

Moreno (2016), en su investigación *Inversiones municipales en las políticas públicas para la igualdad de género*, muestra que, según el informe de brechas de género del año 2013 y 2015 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el Perú todavía existen las desigualdades de género, principalmente en el sector de salud, empleo y educación, y que aquejan en su mayoría a las mujeres. El informe de la Defensoría del Pueblo (2014) en cumplimiento de la Ley 29083 (Ley que establece disposiciones para realizar estudios de género en la evaluación y ejecución del

presupuesto público) indica que gran parte de los gobiernos regionales en el Perú no invierten correctamente para lograr el cierre de brechas de desigualdad de género. Por ello, se busca que entre el cierre de brechas de género y las inversiones públicas, se estudie la evaluación de las inversiones de los gobiernos locales que están dirigidas al cierre de brechas de género en materia de salud, empleo y educación. Esencialmente, se estudiaron a dos municipalidades ubicadas en la zona andina del departamento de La Libertad: Otuzco y Usquil. Para ello se estudió y analizó el avance y dimensión de las brechas en periodos quinquenales y bianuales. Se trabajaron los dos periodos municipales más actuales: 2011-2014 y 2015-2016. El objetivo fue identificar las inversiones que aportan al cierre de brechas de género en dichas municipalidades.

A nivel regional

Castillejo y Brito (2019) llevó a cabo la investigación *Estereotipos de género asignados a mujeres líderes de organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Ancash*. Su finalidad fue estudiar los estereotipos de género que se les asignan a mujeres lideresas de las organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Carlos Fermín Fitzcarrald, región Ancash. Para ello, se realizó un estudio con enfoque cualitativo y se alcanzaron los pasos del diseño de la fenomenología hermenéutica. Se desarrollaron 20 entrevistas semiestructuradas en el idioma quechua y se efectuó el análisis de datos con el software Atlas.ti 7.5. Los resultados mostraron que los estereotipos de género se clasifican en estereotipos de agencia: capacidad de liderazgo, competencia instrumental y manejo de conflictos;

estereotipos de comunalidad: preocupación por otras personas, sociabilidad, sentimentalismo emocional e interdependencia. Se concluyó que los comensales y las presidentas observan estereotipos de género tanto de agencia como de comunalidad hacia las mujeres lideresas, imperando este último. Asimismo, se percibe que esta combinación de estereotipos permite una apreciación positiva hacia su trabajo.

Minaya y Minaya (2017) desarrolló la investigación *Principio de igualdad y sus implicancias en la conformación de las listas políticas para las elecciones municipales en el distrito de Shilla-Áncash, 2017*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el principio de igualdad y su intervención en la clasificación de las listas políticas en las elecciones municipales en el distrito de Shilla, 2017 – Ancash. Se usó el diseño no experimental transaccional, nivel descriptivo y explicativo, con una muestra de 100 pobladores del distrito de Shilla participantes en actos políticos. Se utilizó un cuestionario para recoger sus percepciones respecto a la relación existente entre el principio de igualdad y sus intervenciones en la clasificación de las listas políticas. Se concluye que existe una relación de dependencia significativa directa entre las variables Principio de igualdad e Intervenciones en la conformación de listas políticas.

2.2. Bases teóricas

A. Políticas públicas

Las políticas públicas hacen referencia a lo planteado por Dewey en 1927. Él se refería a cómo se define y construyen cuestiones problemáticas, y a la manera en la que llegan al tema político y al de las políticas públicas.

A.1. Concepto

Trabajo colectivo enfocado en solucionar problemas provocados por situaciones de desigualdad.

La publicación del seminario internacional “Cambios Institucionales para un Estado más Inclusivo” que se llevó a cabo por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) del 10 al 12 de julio del 2012, apuntó a lo más importante y apreciable de las exposiciones, intervenciones y comentarios. Cada idea contribuyó a buscar una sociedad que siga mejorando en lo referente a procesos económicos, y que pueda lograr cambios institucionales que garanticen igualdad de oportunidades para todas las personas. En el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) se cree que la investigación genera recomendaciones, y promueve al diálogo y la discusión para la circulación de ideas que son importantes para el planteamiento y evaluación de las políticas que puedan mejorar dicha problemática. En ese marco, los profesionales ligados a la toma de decisiones en cada nivel de gobierno pueden encontrar mucha información importante tanto en la academia como en sus investigadores, material indispensable para precisar excelentes políticas.

En tal sentido, la reseña de este evento resalta una gran preocupación por mostrar evidencias y dar soluciones mediante investigaciones propuestas a los diversos sectores que conducen el país. Del mismo modo, se tuvo la convicción de que la investigación y el análisis técnico son necesarias para gobernar y gestionar políticas públicas (León, 2014).

A.2. Objetivos de las políticas públicas

El objetivo es tomar decisiones de interés público para solución de problemas sociales.

A.3. Dimensión x1: Económica

Esta dimensión va relacionada principalmente con la capacidad de generar valor de manera responsable y sostenible, con rentabilidad, calidad, eficiencia y de manera transparente y ética.

A.4. Dimensión x2: Social

En esta dimensión se analiza principalmente la secuencia de actos y serie de conductas individuales y colectivas, examinando formas de participación y solución.

A.5. Dimensión x3: Teoría del proceso de las políticas

Dye, Sharkansky y Hofferbert plantean modelos representando políticas como respuesta al sistema político, y los estudios prácticos al estilo Dye, Sharkansky y Hofferbert estuvieron inclinados a operacionalizar dichos resultados como eventos prudentes de adopción de políticas o niveles de gastos públicos.

Buscando dentro de estos resultados, se puede obtener un conjunto de necesidades generales para dar una explicación legítima de cada proceso de las políticas públicas.

Dicha explicación sería:

- **Multidimensional**, puesto que reúne influencias de contexto económico y social de la toma de decisiones políticas, procesos dentro del sistema político, desarrollo, estructura y la evolución de la información y formación de ideas.
- **Multiinstitucional**, este aspecto es necesario para la toma de decisiones, y para las relaciones de las que disponen las personas con los términos y condiciones de dicha disponibilidad, y la variación institucional de niveles de acción.
- **Dinámica o diacrónica**, es decir que sucede a lo largo del tiempo, idónea para manifestar la permuta de las políticas como un proceso ocurrido en el tiempo y no únicamente como un resultado o respuesta en un momento dado en el tiempo.

A.6. Las políticas sociales no solo forman componentes que ayudan a disminuir las desigualdades que ya existen, sino también participa mediante intervenciones con la competencia de gestionar las desigualdades, estableciendo un rol determinado en la distribución, asignación, y garantía de satisfactores. En ese marco, las políticas sociales y de Estado concentran dichas posibilidades de designar y hacer. Las prácticas estatales que reúnen lo social tienen la competencia de plantear realidades (Sena, 2014).

A.7. Las políticas de género

Astelarra (2004) detalla los primordiales tipos de políticas antidiscriminatorias y estrategias de intervención. La aplicación depende de las diferentes percepciones políticas y las contradicciones entre sistemas políticos y costumbres de cada país en América Latina y en Europa. Las estrategias implementadas fueron (i) la igualdad de oportunidades, (ii) la acción positiva y (iii) la transversalidad. Las políticas de la Unión Europea, creadas en sus Programas de Acción Comunitaria manifiestan que existió un incremento en las políticas: la igualdad de oportunidades, seguida de la acción positiva, y finalizando en las políticas de transversalidad y paridad. Asimismo, se confirma que las instituciones europeas en algún momento han estado vinculadas en las políticas de género. La Comisión y el Parlamento, así como el Consejo han implementado medidas sobre políticas de género. El Tribunal Europeo fue eje principal para edificar la legalidad europea en los países miembros puesto que su justicia no ha mostrado interés en garantizar los derechos tradicionales como los nuevos que se incorporaron a la normativa. En América Latina se estudian los informes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y también los planes de igualdad de oportunidades. Respecto a los principales receptores de las políticas fueron las mujeres en situación de pobreza, vulnerabilidad y marginalidad.

B. Igualdad de género

B.1. Generalidades de la igualdad de género

La responsabilidad asumida por la UNESCO respecto a la declaración de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) simboliza un desafío que busca respuestas en todo nivel, incluyendo el nivel educativo. La finalidad va direccionada a promover la igualdad de oportunidades y derechos entre géneros contra la realidad de discriminaciones y la autonomía de la mujer. Este objetivo se encuentra en la propuesta educativa planteada en la década de la educación para el desarrollo sostenible del año 2005-2014, donde se consideró la igualdad como una condición fundamental para el desarrollo social y humano que requiere una mayor atención por parte de la política, la ciencia y las instituciones sociales y educativas (Aznar y Cánovas, 2008).

B.2. La necesidad de evaluar la igualdad de género

Las relaciones de género son una amplia gama de problemas generales ya que afectan la identidad personal y las relaciones de poder en diversos ámbitos de la actividad humana. Como es un tema determinado culturalmente, se tiende a enfatizar que la desigualdad de género relacionada con las mujeres es común en todos los países y culturas. Es un problema común que refleja formas tradicionales de desigualdad social entre los sexos. Por lo tanto, la investigación sobre la relación entre género y educación está enfocada en evidenciar situaciones de discriminación contra las mujeres con el fin de desarrollar políticas y acciones

pertinentes para eliminar la discriminación: ley integral de violencia de género en el ámbito político de nuestro país y la ley de igualdad (Aznar y Cánovas, 2008).

B.3. La importancia de la igualdad de género

Es importante en torno a las políticas públicas de igualdad que deben ser implementadas y aplicadas en gobiernos locales, regionales y a nivel nacional.

Estos temas han sido controvertidos en la sociedad, ya que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, si bien fue un paso importante, resultó insuficiente. Cuestiones como la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo entre las mujeres, la infrarrepresentación, de las mujeres en los altos niveles de toma de decisiones y las dificultades para conciliar la vida privada, familiar y laboral indican que la igualdad plena y efectiva entre hombres y mujeres es igualitaria. Es una pregunta abierta en las sociedades desarrolladas.

B.4. Dimensiones para medir la igualdad de género

B.4.1. Enfoque de género

Un enfoque de igualdad de género tiene en cuenta las diferentes oportunidades de hombres y mujeres, sus relaciones entre sí y los diferentes roles que la sociedad les asigna. Todos estos temas afectan el logro de las metas, políticas y programas de las organizaciones nacionales e internacionales y, por lo tanto, también afectan el proceso de desarrollo de la sociedad. El género está relacionado con todos los aspectos de la vida económica y social,

cotidiana y privada de un individuo y define las características y funciones de acuerdo con el género o la percepción social del género.

Los científicos sociales y los especializados en desarrollo usan dos términos diferentes para referirse a las diferencias en biología y construcción social, género y sexo. Aunque ambos se relacionan con las diferencias entre hombres y mujeres, los términos sexo y género tienen significados diferentes. (Pedrero, 2019, p. 4)

El sexo hace referencia a las características biológicas que son comunes a todas las sociedades y culturas. El género, por otro lado, está relacionado con rasgos formados en la historia de las relaciones sociales. Las diferencias biológicas están en la raíz de las diferencias de género, pero definir los roles femeninos y masculinos va más allá de la fisiología y la biología que separa a los diferentes sexos. Las diferencias de género se construyen e inculcan socialmente sobre la base de los supuestos de diferentes sociedades sobre la diversidad física, los gustos, los deseos y las capacidades de mujeres y hombres. En otras palabras, mientras que las diferencias de género son constantes, las diferencias de género varían entre culturas y cambian con el tiempo en respuesta a los cambios en la sociedad. (Pedrero, 2019, pp. 6-7)

Las relaciones de género resultan de la forma en que la cultura asigna diferentes roles y responsabilidades a mujeres y hombres. Esto a su vez determina diferentes formas de acceder a recursos materiales como la tierra y el

crédito o recursos intangibles como el poder político. Su influencia en la vida diaria es multifacética, por ejemplo, en la división del trabajo dentro y fuera del hogar, las responsabilidades familiares, los campos educativos, las oportunidades profesionales y las agencias administrativas, etc. (Pedrero, 2019, p. 7).

El enfoque de género es una forma de mirar la realidad, identificando los roles y tareas que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder y desigualdades que se presentan entre ellos con el fin de comprender y explicar las razones que la hacen posible para ayudar a superar la desigualdad de género. El enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que también tiene una dimensión política, pues busca establecer relaciones de género equitativas y justas y reconoce la discriminación y desigualdad de los demás por motivos de raza y origen social, orientación sexual e identidad de género, edad, etc. Desde una perspectiva cambiante, un enfoque de igualdad de género incide en la formulación de la política pública y su gestión, incluyendo las necesidades específicas de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de la política, asegurando una gestión pública más eficiente y eficaz orientada a la igualdad social y de género. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, [MIMP], 2019)

Género y trabajo

En todas las sociedades, las mujeres y los hombres tienen diferentes ocupaciones y diferentes responsabilidades en las actividades familiares. Para las

mujeres, el trabajo y la familia siempre están conectados, y la mayor parte de su trabajo no es remunerado, ni siquiera para tareas productivas. Los hombres, por otro lado, suelen jugar un papel menor en las tareas del hogar, ya que teóricamente es el responsable de realizar el trabajo remunerado fuera del hogar.

Las disparidades actuales entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos económicos, incluidos el crédito y la tierra, así como el ejercicio del poder y la participación en la gobernanza, limitan las oportunidades de autonomía económica de las mujeres, lo que les impide obtener un mejor nivel de vida. El acceso de las mujeres a los recursos productivos es limitado, lo que afecta negativamente la productividad laboral de las mujeres.

Las mujeres se enfrentan a diversas desventajas en el mercado laboral. Además de enfrentar un sesgo de género generalizado, debe conciliar su rol de ama de casa con el de agente económico productivo. Esto suele determinar su categoría profesional, la organización y duración de la jornada laboral, así como el nivel salarial. Todos estos factores, combinados con el hecho de que las mujeres generalmente tienen un nivel educativo más bajo y derechos laborales limitados, hacen que sus condiciones y perspectivas de trabajo sean menos favorables que las de los hombres.

B.4.2. Enfoque de equidad

Una característica esencial del enfoque de equidad es centrarse en los grupos más vulnerables para superar las muchas desventajas que no son causadas únicamente por la privación material. La equidad se entiende como una

estrategia para alcanzar la igualdad basada en el reconocimiento de la diversidad. (Pedrero, 2019, p. 10)

En este marco, el objetivo de aplicar enfoques de igualdad es reducir las diferencias que dificultan el ejercicio de los derechos, el acceso a los servicios básicos y la oportunidad de lograr un desarrollo humano pleno, así como situaciones en las que millones de personas se ven privadas de pertenecer a una determinada sociedad. - sector económico o grupos étnicos por género y edad, o por nacimiento o lugar de residencia en ciertas regiones. (Pedrero, 2019, p. 11)

2.3. Definición de términos

Políticas públicas: Son soluciones concretas para la gestión de los asuntos públicos. Se eliminan de la agenda pública y brindan la oportunidad de dirigir el liderazgo del gobierno hacia sus objetivos. El desarrollo, la gestión y la evaluación de las políticas públicas son componentes fundamentales de la labor de gobierno. (Winchester, 2011)

Igualdad de género: Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad no simboliza que mujeres y hombres sean iguales, sino más bien que las oportunidades, derechos y responsabilidades no deberían depender del género con el que se nació. Igualdad significa inspeccionar la complejidad de los distintos grupos de mujeres y hombres,

teniendo en cuenta necesidades, prioridades e intereses de mujeres y hombres (UNESCO, S.F.).

Plan nacional de igualdad de género: Es una herramienta de política estatal para la ejecución de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; se busca el cumplimiento integral de las disposiciones nacionales e internacionales en componente de igualdad de género, que permitan al Perú lograr un progreso inclusivo, igualitario y no discriminatorio para todos sus ciudadanos (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012).

Transversalización del enfoque de género: Es el proceso de examinar el impacto de cualquier acción planificada sobre hombres y mujeres, que incluye la legislación, programas o políticas en las áreas y niveles correspondientes. Hace que las necesidades y los intereses tanto de mujeres y hombres tengan una extensión integral en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de programas y políticas en los campos políticos, económicos y sociales, beneficiando así a hombres y mujeres por igual (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012).

Política salarial: Es el conjunto de principios que contribuyen a una organización o país y se aplican a la gestión de recompensas. Todas las políticas de remuneración son dinámicas ya que deben modificarse en función de lo que pueda surgir tanto dentro como fuera de la institución en cuestión (Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, 2000).

Políticas educativas: Son aquellas que establecen modelos o pautas de cómo actuar para crear marcos legales en lo que respecta a la educación. Por lo tanto, estas decisiones involucran leyes, resoluciones y reglamentos que puedan determinar el aspecto pedagógico de una nación fijando sus objetivos.

Políticas laborales: Son aquellas que nos ayudan a tomar decisiones y que están reguladas por un conjunto de normas, leyes y procedimientos y dependen de la situación económica de un país.

Políticas sociales: Dan forma a la sociedad actuando sobre patrones de acumulación estructural y social y emergiendo de ellos, al mismo tiempo que actúan sobre los aspectos simbólicos y cognitivo-afectivos de la vida (Sena, 2014).

Políticas de género: Están totalmente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, que tienen un claro compromiso con la igualdad de género, tanto como un objetivo separado para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODS 5). Uno de los objetivos contra el cambio climático es promover el establecimiento de mecanismos para aumentar la capacidad de los países con un menor desarrollo y los pequeños estados isleños para planear y proyectar el cambio climático de manera eficaz. También incluye la atención a las mujeres que viven en comunidades desfavorecidas (Green Climate Fund, 2019).

2.4. Hipótesis

Hipótesis general

Las políticas públicas inciden directamente en la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

Hipótesis específicas

- a) La política salarial implementada incide directamente en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.
- b) La implementación de políticas educativas incide directamente en la igualdad de género en la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020.
- c) Las políticas laborales inciden directamente en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2020.

2.5. Variables

Variable independiente / O₁

Políticas públicas

Variable dependiente / O₂

Igualdad de género

Tabla 2*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
Política pública	Económica	Políticas salariales	<ul style="list-style-type: none">• Remuneraciones hombres• Remuneraciones mujeres
	Social	Políticas educativas	<ul style="list-style-type: none">• Acceso capacitación hombres• Acceso capacitación mujeres
	Social	Políticas laborales	<ul style="list-style-type: none">• Acceso laboral hombres• Acceso laboral mujeres
Igualdad de género	Social	Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Oportunidades hombres• Oportunidades mujeres

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Es de naturaleza descriptiva, ya que detalla y describe las variables de forma independiente en un momento dado. Como resultado del proceso de registro, análisis e interpretación de su esencia o fenómeno, el estudio mostrará una descripción individual de cada variable en un determinado período de tiempo.

Es correlacional porque muestra la relación entre dos variables, es decir, conectando estas concepciones. La investigación responde a representaciones, pero no solo de variables individuales, sino de cómo se relacionan, y midió la correlación entre variables a lo largo del tiempo sin especificar su sentido de causalidad.

Es explicativa porque explica la incidencia de un concepto en otro o detalles que expliquen los efectos o el impacto de un concepto sobre otro.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación realizada es de tipo no experimental y transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un momento dado sin la manipulación de las variables estudiadas. El enfoque fue de carácter cuantitativo, ya que fue necesario y el

más conveniente para analizar los resultados de las encuestas. De acuerdo al alcance temporal, es transeccional o transversal, ya que recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Tucker & Liu, 2004).

3.3 Población y muestra

La población está compuesta por todos los trabajadores de la Municipalidad de Huaraz, que comprende un total de 479, clasificados de la siguiente manera:

Tabla 3

Población

Tipo de régimen laboral	Hombres	Mujeres	Total
Régimen laboral 728	198	150	348
Régimen laboral 276	56	32	88
Régimen especial del decreto legislativo 1057(CAS)	27	16	43
Total	281	198	479

Muestra

La muestra para este estudio se obtuvo por medio de la siguiente fórmula:

$$N = \frac{z^2 pqN}{E^2(N-1) + pqZ^2}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra i?

N = Población 479

Z = Nivel de confianza (1,96)

p = Probabilidad de éxito o favor (0,50)

q = Probabilidad de fracaso o en contra (0,50)

E = Error de estimación (0.05)

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 479}{0.05^2(479-1) + 0.50 \times 0.50 \times 1.96^2} = 213.432124$$

El tamaño de la muestra fue 213.

Tabla 4

Muestra

Tipo de régimen laboral	Hombres	Mujeres	Total
Régimen laboral 728	88	67	155
Régimen laboral 276	25	14	39
Régimen especial del decreto legislativo 1057(CAS)	12	7	19
Total	125	88	213

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable independiente, la técnica a emplear será la encuesta. Para recolectar los datos se empleará el instrumento de escala tipo Likert. El cuestionario para medir y evaluar las Políticas públicas en la Municipalidad Provincial de Huaraz

(adaptado de la autora Lázaro, 2018, de la Organización Internacional de Trabajo y la ONU Mujeres) está constituida por 15 ítems. Finalmente, en cuanto a las alternativas de respuestas para los ítems, se empleó la escala tipo Likert de 5 puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Para medir la variable dependiente, la técnica a emplear fue la encuesta. Para recolectar los datos se empleó el instrumento de escala tipo Likert. El cuestionario para medir y evaluar las Políticas públicas en la Municipalidad Provincial de Huaraz (adaptado de la autora Lázaro, 2018, de la Organización Internacional de Trabajo y la ONU Mujeres) está constituido por 7 ítems. Finalmente, en cuanto a las alternativas de respuestas para los ítems, se empleó la escala tipo Likert de 5 puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Asimismo, se utilizaron indicadores de confiabilidad de un instrumento adaptado para medir las variables. Por esta razón se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que permite conocer técnicas estadísticas que evalúan la estabilidad interna de un conjunto de ítems. Para ello, se recogió información de la Municipalidad Distrital de Independencia de donde se obtuvo como muestra piloto a 30 trabajadores. El resultado del estadístico Alfa de Cronbach fue $\alpha=0.823$ de concordancia y por lo tanto resultó significativa.

Para la validez de contenido del instrumento se contó con el apoyo y la colaboración de tres expertos.

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

Los datos se analizaron con toda la rigurosidad que exige este tipo de investigación. Para el análisis de los datos, se utilizó el software SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*) mediante la estadística descriptiva: tablas de distribución de frecuencias y gráficos representativos en forma de frecuencias simples y porcentuales y las figuras en barras. Donde se indicó los porcentajes en torno al número de acontecimientos de las variables. Los porcentajes que se obtuvo facilitaron la obtención de gráficas para las dos variables de esta investigación. De los resultados del análisis de datos se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones.

Para la validación del esquema del instrumento, se tuvo la colaboración de tres expertos quienes revisaron, calificaron y aprobaron el contenido de cada uno de los ítems para su posterior medición. A cada experto se le facilitó la ficha de validación del instrumento de investigación. Finalmente, la colaboración de los trabajadores en este estudio no generó ningún riesgo o tipo de daño, ni tampoco beneficio para el participante. Por lo tanto, no se le brindó ningún tipo de apoyo ni económico ni de otra índole.

Interpretación de datos

Estos datos, después de haber sido revisados y procesados a través de los procedimientos descritos precedentemente, se presentaron en un informe que contiene tabulaciones descriptivas y cruzadas que brindan un enfoque general más desarrollado y simple de los resultados de esta de investigación.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

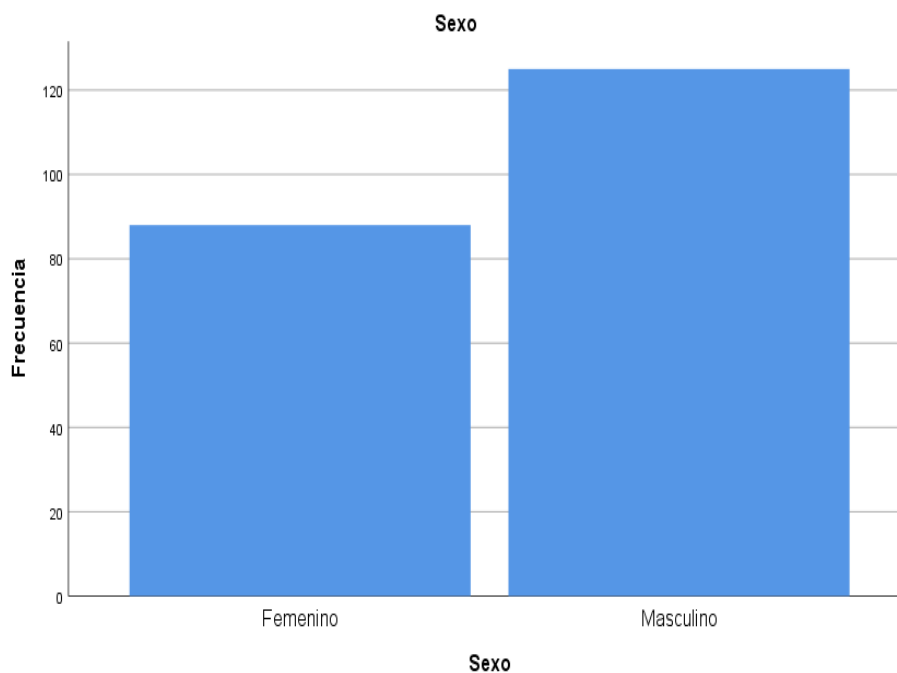
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Hechos estilizados

Se muestra la estadística de determinadas variables, tales como sexo, edad, políticas públicas e igualdad de género de la población encuestada, tanto varones como mujeres.

Figura 1

Distribución de la muestra por sexo



La Figura 1 presenta el total de la muestra que está compuesta por 213 sujetos de sexo masculino y femenino. El 58,7 % de la misma está compuesta por sujetos de sexo masculino. El 41,3 % de la muestra corresponde al sexo femenino.

Tabla 5

Distribución de la muestra por edad

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	22	5	2,3	2,3	2,3
	24	4	1,9	1,9	4,2
	25	6	2,8	2,8	7,0
	26	42	19,7	19,7	26,8
	27	26	12,2	12,2	39,0
	28	29	13,6	13,6	52,6
	29	11	5,2	5,2	57,7
	30	16	7,5	7,5	65,3
	31	4	1,9	1,9	67,1
	32	5	2,3	2,3	69,5
	33	17	8,0	8,0	77,5

34	9	4,2	4,2	81,7
35	10	4,7	4,7	86,4
36	6	2,8	2,8	89,2
40	6	2,8	2,8	92,0
50	6	2,8	2,8	94,8
51	5	2,3	2,3	97,2
65	6	2,8	2,8	100,0
Total	213	100,0	100,0	

La Tabla 5 muestra que los 213 sujetos que componen la muestra se encuentran dentro del rango, donde la edad varía de 22 a 65 años, agrupados en 18 grupos etarios representados por las edades 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 50, 51 y 65. La mayor parte de la muestra está compuesta por personas pertenecientes a un rango de edad que constituye los 26 hasta los 28 años, representando el 45,5 % de la muestra. Los grupos etarios con una menor incidencia son aquellas que están representadas por las edades 22, 24, 31, 32 y 51, representando apenas un 10,7 % de la muestra total.

Evaluación de las Políticas públicas

Tabla 6

Frecuencias porcentuales sobre el nivel de Políticas Públicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

		Políticas públicas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	2,8	2,8	2,8
	Medio	128	60,1	60,1	62,9
	Alto	79	37,1	37,1	100,0

Total	213	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

En la Tabla 6, se observa que 6 de los trabajadores representan el 2.8%, lo que indica que calificaron en el nivel *bajo*, es decir que este porcentaje de trabajadores tiene un menor conocimiento respecto a las políticas públicas; entre tanto el 60.1%, que corresponde a 128 trabajadores califica para el nivel medio. Solo el 37.1% que representa a 79 trabajadores mostraron un nivel *alto*. Por consiguiente, la mayoría de trabajadores clasifica como *moderado* las políticas públicas. Este porcentaje es aceptable puesto que el trabajador entiende los objetivos de interés.

Evaluación de la igualdad de género

Tabla 7

Frecuencias porcentuales sobre el nivel de igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

Igualdad de género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	2,3	2,3	2,3

Medio	46	21,6	21,6	23,9
Alto	162	76,1	76,1	100,0
Total	213	100,0	100,0	

En la Tabla 7 se observa que 5 trabajadores constituyen el 2.3% y tuvieron una calificación correspondiente al nivel *bajo* en comparación con la igualdad de género. Es decir que este porcentaje desconoce sobre ciertos derechos de las mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades. El 21.6% que representa a 46 trabajadores obtuvo el nivel *moderado*, mientras que el 76.1%, que constituye a 162 trabajadores obtuvo un nivel *alto*. Por consiguiente, la mayoría de trabajadores clasificó en el nivel de *alto*. Entonces, se entiende que este porcentaje de los trabajadores comprende la necesidad de una buena aplicación sobre políticas de igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres.

Niveles de cruce de las variables políticas públicas e igualdad de género

		Bajo	Medio	Alto		
Igualdad de género	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% dentro de Igualdad de género	0,	1	0,	10
			0%	00,0%	0%	0,0%
Medio	Recuento	6	2	1	46	
			7	3		

	% dentro de Igualdad de género	13	5	2	10
		,0%	8,7%	8,3%	0,0%
Alto	Recuento	0	9	6	16
			6	6	2
	% dentro de Igualdad de género	0,	5	4	10
		0%	9,3%	0,7%	0,0%
Total	Recuento	6	1	7	21
			28	9	3
	% dentro de Igualdad de género	2,	6	3	10
		8%	0,1%	7,1%	0,0%

Tabla 8

Distribución de frecuencias de los niveles de cruce de las variables políticas públicas e igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

En la Tabla 8, se observa que el 60.1% muestra un nivel *medio* respecto a la igualdad de género, aunque posee un alto conocimiento sobre las políticas públicas. Por su parte, el 37.1% admite que el alto conocimiento sobre las políticas públicas ha ayudado para mantener un nivel *moderado* en la igualdad de género.

CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES

La obtención de correlación entre las variables Políticas públicas e Igualdad de género se realiza mediante el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (*rho/rs*). Dicho coeficiente de correlación contiene valores que oscilan entre +1 y -1. Si la correlación es positiva, mantiene una relación directa; si la correlación es negativa,

mantiene una relación inversa o cero (que indica una correlación nula), y se tuvo en cuenta el nivel de confianza del 95% que muestra el programa SPSS. El coeficiente de correlación de Spearman se calcula con la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{(6 \times \sum d^2)}{n \times (n^2 - 1)}$$

Donde:

d: simboliza la diferencia de rangos entre la variable X (políticas públicas) y Y (igualdad de género).

n: es el número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

La interpretación de rho depende en gran medida de las especificaciones de la investigación y el conocimiento y la experiencia en el tema de estudio. La experiencia previa sirve generalmente como base de comparación para determinar si un coeficiente de correlación es digno de ser mencionado (Martínez et al., 2009).

Diferentes autores muestran escalas de interpretación que se ofrecen a continuación:

Escala 1:

El coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio.

Escala 2:

Correlación negativa perfecta.....	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil.....	-0,5
Ninguna correlación.....	0
Correlación positiva moderada fuerte.....	+0,5
Correlación positiva perfecta.....	+ 1 1

Escala 3:

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala $R < 0.5$ (6)

Escala 4:

Rango Relación

- 0 – 0,25: Escasa o nula
- 0,26-0,50: Débil
- 0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte
- 0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta 5

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables políticas públicas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

Correlaciones				
			Políticas públicas	Igualdad de género
Rho de Spearman	Políticas públicas	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Igualdad de género	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman hallado por el programa SPSS fue 0,685. Se encuentra dentro del rango de correlación *moderada positiva*. Del mismo modo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01. Por lo tanto, se concluyó que efectivamente existe una correlación significativa al 5% entre las Políticas públicas y la Igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman entre las políticas salariales y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

Correlaciones				
			Políticas salariales	Igualdad de género
Rho de Spearman	Políticas salariales	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Igualdad de género	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de coeficiente de correlación de Spearman señalado en la Tabla 10 ($\rho = 0,576$) evidencia una correlación *positiva muy moderada* entre el indicador políticas salariales y la variable igualdad de género. Por su parte, el p-valor fue menor a 0,01; por lo que hay un grado de relación entre las políticas públicas en su indicador políticas salariales y la igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman entre las políticas educativas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

Correlaciones				
		Políticas educativas		Igualdad de género
Rho de Spearman	Políticas educativas	Coeficiente de correlación	1,000	,512*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Igualdad de género	Coeficiente de correlación	,512*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor del coeficiente de correlación de Spearman que se muestra en la Tabla 11 fue ($\rho = 0,512$), por lo que presenta una correlación *positiva moderada* entre el indicador políticas educativas y la variable igualdad de género. Del mismo modo, el p-valor fue menor a 0,01; por lo tanto sí hay relación entre las políticas públicas en su indicador políticas educativas y la igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman entre las políticas laborales y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020

Correlaciones				
			Políticas laborales	Igualdad de género
Rho de Spearman	Políticas laborales	Coefficiente de correlación	1,00	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	213	213	
	Igualdad de género	Coefficiente de correlación		,503**
Sig. (bilateral)			,000	.
N		213	213	

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Base de datos

El valor del coeficiente de correlación de Spearman mostrado en la Tabla 12 fue ($\rho = 0,503$), por lo que se denota una correlación *moderada positiva* entre el indicador políticas laborales y la variable igualdad de género. Del mismo modo, el p-valor resultó ser menor a 0,01; por lo tanto, hay una relación entre las políticas públicas en su indicador políticas laborales y la igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

4.3. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la investigación han mostrado que la variable independiente Políticas públicas es estadísticamente significativa al 95%. Por lo tanto, incide directamente en la variable dependiente igualdad de género.

Respecto a la hipótesis general, la Tabla 8 nos muestra que el Coeficiente de correlación de Spearman de estas dos variables fue 0,685; el cual se sitúa en el rango de correlación *positiva moderada*. Del mismo modo, el valor de significancia que se obtuvo fue menor a 0,01. Por consiguiente, de estos resultados se concluye que existe relación significativa al 1% entre Políticas públicas e Igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Respecto a las hipótesis específicas, según el Coeficiente de correlación de Spearman entre Políticas salariales e Igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020. De la Tabla 9, se obtiene que el valor del coeficiente de correlación de Spearman en la Tabla 5 ($\rho = 0,576$) muestra una correlación *positiva muy moderada* entre el indicador Políticas salariales y la variable Igualdad de género. Respecto al p-valor, este fue menor a 0,01; por lo que sí existe relación entre las Políticas públicas en su indicador políticas salariales y la Igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a la siguiente hipótesis específica, según el Coeficiente de correlación de Spearman entre las políticas educativas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020. De la tabla 10, se tiene que el valor de coeficiente de correlación de Spearman en la Tabla 6 fue ($\rho = 0,512$)

por lo que se muestra una correlación *positiva muy moderada* entre el indicador Políticas educativas y la variable Igualdad de género. El p-valor fue menor a 0,01; de tal manera que existe relación entre las Políticas públicas en su indicador políticas educativas y la Igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En relación a la última hipótesis específica, según el Coeficiente de correlación de Spearman entre las Políticas laborales y la Igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020. De la Tabla 11, se obtiene que el valor de coeficiente de correlación de Spearman señalado en la Tabla 7 fue ($\rho = 0,503$), por lo que resalta una correlación *positiva moderada* entre el indicador Políticas laborales y la variable Igualdad de género. Además, el p-valor fue menor a 0,01. Por lo tanto, existe relación entre las políticas públicas en su indicador Políticas laborales y la Igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Ahora, continuaremos la discusión con los resultados de los antecedentes considerados anteriormente con los resultados alcanzados en esta investigación.

Los resultados encontrados concuerdan con los de Cortez (2020) que analiza procesos que incluyen la incorporación de nuevas percepciones y concepciones de género en el trabajo del Estado y el establecimiento de la igualdad de género como propósito de las políticas públicas. Sin embargo, en la actualidad aún existe mucho desconocimiento acerca de las políticas públicas con enfoque de género. Por eso, su aplicación en cada nivel de gobierno es primordial. Nuestros resultados concuerdan

también con los de Franco (2020) que analiza la necesidad de aplicar políticas antidiscriminatorias y estrategias de intervención.

Asimismo, los estudios son concordantes con los de Cárdenas (2021) que parten en primer lugar, de un planteamiento que se ocupa de los agentes y las dinámicas del conocimiento experto sobre igualdad en España, y en segundo lugar, analizando las nociones de igualdad presentes. Asimismo, nuestros hallazgos concuerdan con los de Ángeles (2010) que propone analizar las políticas públicas para transversalizar con perspectiva de género.

Con relación a los estudios nacionales encontrados, la investigación concuerda con la de Guerra (2018), quien concluye que los documentos normativos tienen relación con las políticas públicas sobre la igualdad de género en el ámbito nacional e internacional. También concuerda con la investigación de Lázaro (2018) quien menciona que sí se puede mejorar y fortalecer las políticas públicas de igualdad de género mediante la evaluación de informes nacionales e internacionales y una propuesta de decreto supremo que oriente y obligue a la aplicación dentro de la elaboración e implementación. A nivel nacional, concordamos con Moreno (2016) que menciona que en el Perú aún persisten las desigualdades de género en los sectores de educación, salud y empleo, y que afectan en mayor magnitud a las mujeres, y que es importante evaluar si las inversiones de los gobiernos locales están dirigidas al cierre de brechas de género en materia de educación, salud y empleo.

CONCLUSIONES

1. Las políticas públicas y la igualdad de género a nivel local mantienen una relación causal directa en la Municipalidad Provincial de Huaraz año 2020. En este estudio

- se determinó que en la Municipalidad Provincial de Huaraz sí existe una relación significativa al 5% entre las políticas públicas y la igualdad de género.
2. Resulta necesario la buena implementación de las políticas salariales dentro de la institución, garantizando una igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En esta investigación se estableció que en la Municipalidad Provincial de Huaraz sí existe un grado de relación entre las políticas públicas en su indicador políticas salariales y la igualdad de género.
 3. El Perú cuenta con diferentes normativas que permiten que las mujeres puedan acceder a la educación. Si bien es cierto que aún existe una brecha educativa, sin embargo en esta investigación se estableció que en la Municipalidad Provincial de Huaraz sí existe un grado de relación entre las políticas públicas en su indicador políticas educativas y la igualdad de género.
 4. Las pautas o normas dentro de la institución deben mantener un enfoque inclusivo, donde los derechos laborales de ninguna persona se vean vulnerados. En esta investigación se evidencia que existe relación entre las políticas públicas en su indicador políticas laborales y la igualdad de género en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.

RECOMENDACIONES

1. Actualmente se viene dando la modernización del Estado a través de la gestión pública a nivel nacional, por eso resulta importante que las políticas públicas estén orientadas al logro del cierre de brechas de género, sociales, económicas y políticas y que haya una gestión de cambio en todos los niveles de gobierno.
2. El estado debe garantizar el correcto acceso a iguales oportunidades tanto para mujeres y varones, implementando las políticas públicas con enfoque de género y monitoreando la aplicación y cumplimiento de estos procesos.
3. Se debe llevar a cabo una buena toma de decisiones y respetar la normativa de la institución respecto a las políticas salariales, que estas estén orientadas a la no discriminación por género dentro de la institución.
4. La institución debe incorporar planes de capacitación para el personal, realizar convenios con instituciones educativas que permitan que el personal pueda seguir desarrollándose profesionalmente y que garanticen un igual acceso a oportunidades tanto a hombres como mujeres y que promuevan su capacidad de liderazgo y fortalecimiento a través de políticas educativas.
5. Respecto a las políticas laborales se debe establecer una garantía laboral, donde las y los trabajadores puedan gozar de sus derechos fundamentales del trabajo como el salario adecuado, seguro social, límites respecto a las horas de trabajo y cobertura de salud.

REFERENCIAS

- Ángeles, U. (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. *Revista Vasca de Administración Pública*, 29.
- Asencios, C. H. (2019). *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 de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://bit.ly/3LHkD29>
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Naciones Unidas. <https://bit.ly/3Nu1kdZ>
- Aznar, P. A. y Cánovas, P. (2008). *Educación, género y políticas de igualdad*. Universidad de Valencia.
- Cárdenas, Y. (2021). *Política pública de equidad de género para las mujeres del departamento de Casanare: un análisis desde el enfoque de derechos*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bit.ly/3AEyIMG>
- Castillejo, K. M. y Brito, E. G. (2019). *Estereotipos de género asignados a mujeres líderes de organizaciones sociales de base en el distrito de San Luis, provincia de Ancash*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/3HqyqHM>
- CEPAL (2014). *Observatorio nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. <https://bit.ly/2QL2HW8>
- Cortez, C. (2020). *Perspectiva de género en las políticas públicas educativas en Michoacán a partir de 2015. Análisis y desafíos en preescolar y primaria* [Tesis

- de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo] Repositorio UMSNH. <https://bit.ly/3VID67v>
- Defensoría del Pueblo (junio de 2019). *Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones generales 2016 y elecciones regionales y municipales 2018*. <https://bit.ly/42xeDyA>
- Franco, F. Y. (2020). *Alcances y limitaciones de la incorporación del enfoque de género y diferencial en las políticas públicas de educación en Colombia. Una mirada comparada y relacional con la política pública de mujeres de Bogotá. Análisis crítico documental del discurso en políticas públicas* [Trabajo de investigación de maestría, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. <https://bit.ly/3pi2f7h>
- Gómez, C. (2017). *eParticipación y discurso en las políticas de igualdad. Un estudio con blogueras y blogs en perspectiva de género en España* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <https://bit.ly/41cAKt1>
- Green Climate Fund (14 de noviembre de 2019). *Política de género*. <https://bit.ly/3pi0aZ1>
- Guerra, J. W. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://bit.ly/3B1B0jR>
- INEI (diciembre de 2019). *Perú: Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. <https://bit.ly/3nCDyly>
- INEI (enero de 2020). *Indicadores de género*. <https://bit.ly/41h3kcC>

- Lázaro, N. I. (2018). *Las políticas públicas de igualdad de género desde la perspectiva del análisis económico del derecho en el Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://bit.ly/44iOAN2>
- León, J. (2014). *Inclusión social: diálogos entre la investigación y las políticas públicas*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&nrm=iso. ISSN 2219-7168.
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://bit.ly/2Tw1vtE>
- Matute, M. L. (2017). *Funcionamiento y desarrollo del Plan Nacional de Igualdad de Género en el tema de transversalización dentro del Ministerio de Justicia del 2012 al 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. <https://bit.ly/3LKArsRS>
- Minaya, S. I. y Minaya, H. D. (2018). *Principio de igualdad y sus implicancias en la conformación de las listas políticas para las elecciones municipales en el distrito de Shilla-Áncash, 2017* [Tesis de título profesional, Universidad Señor de Sipán]. <https://bit.ly/44gZTp5>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *Plan nacional de igualdad de género 2012-2017*. <https://bit.ly/2R24Ps5>

- Moreno, V. C. (2016). *Inversiones municipales en las políticas públicas para la igualdad de género* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3LjT6lV>
- Observatorio de recursos humanos de salud.* <https://bit.ly/3M0Fo9c>
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (2000). *Observatorio de recursos humanos de salud.* <https://bit.ly/3piyD9T>
- Pedrero, M. (1998). *Censos agropecuarios y género - Conceptos y metodología.* FAO. fao.org: <http://www.fao.org/3/x2919s/x2919s04.htm>
- Sena, A. D. (2014). *Las políticas hechas cuerpo y lo social devenida emoción.* Universitas.
- Tucker, D., & Liu, S.-P. (2004). *Patent Application - Investigación Transeccional.* U.S.
- UNESCO (s.f.). *Igualdad de género.* <https://bit.ly/429omv2>
- Winchester, L. (25 de noviembre de 2011). *La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC.* <https://bit.ly/2Sxc5Rv>
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (diciembre de 2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización de género.* <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/>
- Eugenio Lahera (2004). *Introducción a las políticas públicas, 2004* Chile: Fondo de Cultura Económica [Libro]. <https://www.google.com.pe/books/edition/>
- Paul A. Sabatier (2010). *Introducción Se necesitan mejores teorías. Teorías del proceso de las políticas públicas* 5-19 [Libro].

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63531820/Las Elites del Poder en M
exico](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63531820/Las_Elites_del_Poder_en_Mexico)



ANEXOS

1. INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Cuestionario para Evaluar las Políticas Públicas y la Igualdad de Género

Adaptado

Nombre: ANÓNIMO Sexo: _____ Edad: ____ Fecha: _____

Área de Trabajo: _____ Cargo: _____

Cada una de las cuestiones siguientes evalúa las políticas públicas. Por favor, para cada una de ellas indica el grado en que corresponde con tus razones personales (señala el número apropiado).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: POLITICAS PÚBLICAS

A. DIMENSIÓN ECONÓMICA					
1	¿Ha tomado conocimiento sobre que son las políticas públicas o conoce la existencia de estas?				
2	¿La Municipalidad informa al personal que políticas públicas implementa?				
3	¿Considera usted que se aplican las políticas públicas con igualdad de género en la Municipalidad?				

4	¿Es necesario aplicar políticas públicas con igualdad de género?						
5	¿Los funcionarios y directivos de la Municipalidad impulsan o promueven medidas a favor de la igualdad de género?						
6	¿La Municipalidad promueve la igualdad de género en los trabajadores?						
7	¿Cree usted que es importante abordar las desigualdades de género en el empleo?						
8	¿Existe algún tipo de diferencia salarial por género en la Municipalidad?						
9	¿Considera que es viable en la Municipalidad realizar un estudio meticuroso con un análisis económico enfocado a las políticas públicas de igualdad de género?						
10	¿Considera que la crisis económica tiene un impacto particular sobre las mujeres en el empleo?						
11	¿Considera que el análisis económico podría contribuir a una justicia distributiva?						
B. DIMENSIÓN SOCIAL							
12	¿Considera beneficioso el impacto que podría generar las políticas públicas de igualdad de género en la Municipalidad?						
13	¿Considera que la Municipalidad coopera en la erradicación de las brechas de desigualdad de género en la provincia de Huaraz?						

14	¿Considera que en el gobierno peruano que promueve la democracia, dignidad, y la igualdad humana como pilar fundamental de la sociedad; la igualdad de género debería ser promovido por medio de políticas públicas de alcance nacional?						
15	¿Considera usted que es favorable la ejecución de mejores políticas públicas con enfoque de género para las mujeres en el sector laboral en nuestro país?						

VARIABLE DEPENDIENTE: IGUALDAD DE GÉNERO

A. DIMENSIÓN SOCIAL							
1	¿Se cumple las cuotas para mujeres en gerencias/puestos de liderazgo?						
2	¿Considera importante la participación social, política y económica de la mujer en la Municipalidad?						
3	¿Cree que tanto varones como mujeres deben de tener las mismas oportunidades?						
4	¿Considera que en su institución existen estereotipos de género?						
5	¿La implementación de políticas públicas de igualdad de género podría ser una contribución estratégica en cuanto al resguardo y /o defensa para las mujeres en el Perú?						
6	¿Considera usted que en la Municipalidad existen barreras para que las mujeres tengan acceso a cargos gerenciales en su empresa?						
7	¿Cree que es importante diseñar las políticas públicas con enfoque de género en la gestión pública?						

¡Muchas gracias por tu participación!

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

A	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
	<p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera las políticas públicas inciden en la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>1. ¿De qué manera la política salarial implementada en la Municipalidad provincial de Huaraz incide en la igualdad de género, año 2020?</p> <p>2. ¿De qué manera la implementación de políticas educativas incide en la igualdad de género en la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020?</p> <p>3. ¿De qué manera las políticas laborales inciden en la igualdad de género en la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar de qué manera las políticas públicas inciden en la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar de qué manera la política salarial implementada en la Municipalidad Provincial de Huaraz, incide en la igualdad de género, 2020.</p> <p>b) Explicar de qué manera la implementación de políticas educativas incide en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.</p> <p>c) Determinar de qué manera las políticas laborales incide en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>Las políticas públicas inciden directamente en la igualdad de género de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1. La política salarial implementada incide directamente en la igualdad de género en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2020.</p> <p>2. La implementación de políticas educativas incide directamente en la igualdad de género en la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020.</p> <p>3. Las políticas laborales incide directamente en la igualdad de género en la Municipalidad provincial de Huaraz, año 2020.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Y = Igualdad de género</p> <p>Variable Independiente</p> <p>X = Políticas publicas</p>	<p>El enfoque es cuantitativo.</p> <p>El diseño es no experimental, descriptivo y correlacional.</p> <p>La técnica empleada para probar la hipótesis será a través de las encuestas.</p> <p>La población de nuestra investigación son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.</p>

3. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E IGUALDAD DE GÉNERO

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
			%
Casos	Válido	0	100,0
	Excluido ^a		,0
	Total	0	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	22

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

4. INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Lirio Loli Félix Antonio	UNASAM	Ficha de Recolección de Datos	

Título:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				
Promedio:																					

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación** **No procede su aplicación**
 Procede su aplicación **Procede su aplicación** **No procede su aplicación**
 Procede su aplicación **Procede su aplicación** **No procede su aplicación**

Huaraz, 25 Nov 2020	31629391	F Antonio Lirio L.	943974500
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. Procede la aplicación del instrumento.

FECHA: Huaraz, 26 de noviembre del 2020

F Antonio
Lirio L

Firmado digitalmente por F Antonio Lirio L
Nombre de reconocimiento (DN): cn=F Antonio
Lirio L, email=antonio.lirio@gmail.com, c=PE
Fecha: 2020.11.26 12:17:17 -05'00'
Versión de Adobe Acrobat: 2020.013.20066

Firma del Experto

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Fernando Jonathan Yanac Cano	Defensor Público - Ministerio de Justicia y DD.HH	Ficha de Recolección de Datos	

Título:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%		
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.											X								
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.											X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.														X					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.											X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.											V								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		X	
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																		X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X	
Promedio:																				

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación**
 No procede su aplicación

Huaraz – 23/11/20	43493233		943437628
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. Ninguna, procede la aplicación del instrumento.

FECHA: 23/11/20


Vanac Cano

Firma del Experto

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
KREIMILA FLORITH SÁNCHEZ LLANOS	DEFENSOR PÚBLICO-MINISTERIO DE JUSTICIA Y DDHH	Ficha de Recolección de Datos	
Título:			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.															75%					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.															75%					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.															75%					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															75%					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.															75%					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.															75%					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.															75%					
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.															75%					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															75%					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															75%					

Promedio:

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 No procede su aplicación

HUARAZ, 27/11/2020	70476426		920104074
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _PROCEDE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

FECHA: 27/11/2020.....

Firma del Experto