



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La participación de género en los cargos de confianza en las  
Municipalidades de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO

**AUTORES:**

Cuba Cardenas, Eva Rosario ([orcid.org/0000-00003-3117-9851](https://orcid.org/0000-00003-3117-9851))

Mamani Peralta, Nilton ([orcid.org/0000-0002-9284-4045](https://orcid.org/0000-0002-9284-4045))

**ASESORA:**

Mgtr. Lui Lam Postigo, Carolina ([orcid.org/0000-0003-0126-4510](https://orcid.org/0000-0003-0126-4510))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción  
Constitucional y Partidos Políticos.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural.

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres **Lucia Y José** quienes fueron el motivo de lucha constante y perseverante en mi formación profesional. Asimismo, a mi hermano **Elmer** mi fuente de inspiración y ahora colega. Además, a mi linda provincia de **Moho** que por ella llevó en alto su nombre y honor.

Mamani Peralta, Nilton

A Dios, mis hijos **Valerie y Gonzalito** quienes fueron mi motivación y las fuerzas para seguir adelante en mi Carrera Profesional. Así como también a la Ing. **Susana Vilca**, quien fue mi inspiración de lucha, coraje y capacidad para lograr mis objetivos.

Cuba Cárdenas, Eva Rosario

## **Agradecimiento**

A nuestra asesora Mg. **Liu Lam Postigo Carolina**, por permitirnos concluir una etapa más de nuestras vidas, gracias por guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

Cuba y Mamani.

A la Universidad César Vallejo por acogerme como estudiante, formarme como profesional, y orientarme a los tribunales del éxito. Metas por cumplir, sueños sin dormir.

Mamani Peralta, Nilton.

A mi padre Pedro Cuba, quien siempre me incentivó y formó para seguir esta Formación Profesional, con sus consejos y ánimos de apoyo, a mi madre Daria Cárdenas, por su lucha constante y los profesionales que siempre me brindaron su mano amiga.

Cuba Cárdenas, Eva Rosario.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de abreviaturas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	17
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	18
3.3 Escenario de estudio.....	19
3.4 Participantes y Documentos .....	19
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	23
3.6 Procedimiento .....	24
3.7 Rigor Científico.....	24
3.8 Métodos de Análisis de Datos.....	25
3.9 Aspectos Éticos.....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	27
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS .....	70

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización	18
Tabla 2: Lista de participantes	19
Tabla 3: Lista de documentos	22
Tabla 4: Validación de la guía de la entrevista	25

## **Índice de abreviaturas**

DCC: Designación de personal en cargos de confianza.

PNIG: Política Nacional de Igualdad de género.

DS: Decreto Supremo.

DL: Decreto Legislativo.

PL: Proyecto de Ley.

RG: Resolución Gerencial.

OR: Ordenanza Regional.

CPP: Constitución Política del Perú.

CRP: Congreso de la República del Perú.

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

LPCL: Ley de Productividad Competitividad Laboral

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. La metodología empleada fue de tipo básica, nivel descriptivo con enfoque cualitativo de diseño teoría fundamentada. Para la recolección de información se utilizaron dos técnicas como la entrevista aplicada a 12 especialistas y la guía de análisis documental.

Los resultados obtenidos demostraron que la participación de género en los cargos de confianza es limitada en las Municipalidades de Lima, 2022. Asimismo, la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima. Además, se ha evidenciado que la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, por ello, se determina la importancia de regular la equidad de género en los cargos de confianza en las Municipalidades, particularmente, en Lima.

Finalmente, el aporte jurídico de la presente investigación busca a nivel normativo implementar cuotas de género para los cargos de confianza en las municipalidades.

**Palabras claves:** Equidad de género, cuota de género, cargos de confianza, igualdad de oportunidades, Municipalidad.

## **Abstract**

The main objective of this research is in order to analyze if gender participation is limited for positions of trust in the Municipalities of Lima, 2022. The methodology used was basic research, descriptive level with a qualitative approach of grounded theory design. Two techniques were used for the collection of information. The first thing is the interview form instrument, applied to 12 specialists in the field. As for the second technique, the documentary analysis guide was used, both national and international.

The obtained results showed that gender participation in positions of trust is limited in the municipalities of Lima. Likewise, gender equity is limited in the selection of workers in positions of trust in the municipalities due to the lack of gender perspective criteria in the selection process and assignment of positions of trust by the municipal authorities. In addition, it has been shown that female political representation influences the setting of the gender quota in positions of trust in the Municipalities because it depends on the temporary political will of the municipal authority in office, thus the importance of regulating gender equity in these positions.

On the whole, the legal contribution of this research seeks to implement gender quotas for positions of trust in accordance with the fundamental right to equality before the law and equal opportunities. Also, according to comparative legislation, the legal support of international standards.

**Key words:** Gender equity, gender quota, positions of trust, equal opportunities, Municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad, los hombres han ocupado generalmente posiciones de poder y liderazgo, con cargos de responsabilidad tanto en sectores privados como en públicos, dejando soslayada la representación femenina a un plano secundario y, su tremendo rol transformador en la sociedad. En este panorama, es propicio iniciar cambios sustanciales y la prioridad de dirigir una mirada al liderazgo femenino radica en gestionar e inspirar a individuos y masas para derivar a una revolución social y sobre todo de las relaciones de género.

Así en el “Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”, del Decreto Supremo N° 003-2018-PCM, este estudio pretende liberar el estereotipo de género de los cargos de confianza ocupado por los hombres a nivel municipal, para sentar los lineamientos a las mujeres en espacio de toma de decisiones y el ejercicio de puestos de liderazgo. Bajo este contexto, en un primer perfil, el Diario “El Comercio” (2022) señala que, en los últimos 20 años, únicamente el 6% de los altos cargos a nivel municipal fueron ocupados por mujeres; asimismo, el MIMP (2022) en “la guía informativa para funcionarias y funcionarios públicos” señala que la “transversalización del enfoque de género en la gestión pública aún es débil”, por ello se justifica la poca presencia de mujeres en los puestos directivos en todos los niveles del Estado.

En el **ámbito internacional**, existen normas jurídicas que regulan la participación de género en los cargos de confianza en gobiernos municipales, tal es el caso de Colombia, que mediante el Decreto Supremo N° 445-2020 regula la participación de la mujer en los empleos a nivel directivo o decisorio en las Municipales. En ese sentido, la norma señala que el nivel decisorio se entiende así a los cargos de libre nombramiento y remoción. Además, por regla, la aplicación de la normativa se realizó de forma paulatina por determinados porcentajes de incremento desde el año 2020 hasta la actualidad. En el 2022 cargo de nivel decisorio serán al 50 % desempeñados por mujeres. Por otro lado, en la Alcaldía de Guayaquil de Ecuador (2022) se promueve la paridad de género en los cargos directivos que tiene como titular a una mujer en un 54%, mandos medios 42%. De igual forma en Honduras, mediante el decreto N°54-2012 regula la paridad en los cargos de dirección en la proporción equitativa de 50 % entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en cuanto al análisis de representación de mujeres en gobiernos locales realizada por la ONU (2021) indica que, de 20 países analizados, se alcanzan más del 40 % de mujeres en órganos decisorios de ámbito local.

En el **ámbito nacional**, existen precedentes de iniciativas legislativas en relación con la paridad de género en la designación de cargos de confianza en adelante DCC para los diferentes niveles del gobierno como el Proyecto de Ley en adelante PL como el PL N° 6420/2020-CR que tiene como objetivo promover la paridad de género en los directorios del estado conformada por el 50 % de mujeres y 50% de hombres. Asimismo, el PL N° 5607/2020-CR donde establece la paridad de género en los cargos de confianza en el alto nivel del poder ejecutivo” establece que la paridad debe de ser requisito fundamental para la asignación de funcionarios y que cuente con paridad mínima de 50 % de hombres y 50 % de mujeres. También, el PL N° 5694/2020-CR que promueve la paridad, alternancia en el ámbito político y en los cargos de dirección en el ámbito público y privado. Asimismo, El PL N° 86/2021-CR refiere “garantiza la paridad de género en los cargos de confianza de los tres 03 de gobierno” en 50 % de hombres y 50 % de mujeres.

En el **ámbito local**, existen disposiciones legales que regulan la designación de cargos de confianza en las Municipalidades de Lima. Por ejemplo, en la Municipalidad Distrital de la Victoria mediante la directiva N° 000008-2022-GM-MLV del 06 de julio del 2022, establece el procedimiento interno para la incorporación de personal en cargos de confianza, bajo criterios fundamentales de idoneidad, experiencia y honestidad. Por otro lado, en la Municipalidad Carmen de la Legua Reynoso mediante la Resolución Gerencial N° 114-2020-GM/MDCLR norma el procedimiento de la DCC en la Municipalidad.

A continuación, se describen aspectos importantes en el que la mujer tienen incidencia como en el nivel educativo y participación de la mujer a nivel municipal. Por un lado, la participación femenina en las municipalidades a nivel nacional, regional y local, los resultados del indicador de Gestión Municipal 2020 del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, muestra que al 31 de marzo del 2020 asciende a 247 210 trabajadores Municipales a nivel nacional, el 64,7% son hombres y 35,3% mujeres; el promedio de participación femenino en las municipalidades a nivel nacional es de 35.8% (p.4). Con relación a lo expuesto,

Lima cuenta con el mayor número de personal Municipal que asciende a 62 796 trabajadores y sólo el 37.3% de participación femenino; la mayor participación de personal femenino se encuentra en Arequipa con el 46,6% y la Provincia Constitucional del Callao con el 45,4%. Por otro lado, el nivel educativo de las mujeres que trabajan en el sector público. El 2019, el nivel superior universitario alcanzó el 38%, mientras los hombres 30.4%; además, en cuanto al posgrado como maestría, y doctorado alcanzaron el 14.7% y los hombres solo el 11%, por lo que se puede inferir que en el sector público hay un predominio de las mujeres con educación superior (INEI, 2019).

Ante este escenario, a nivel nacional, pocos gobiernos municipales y regionales han adoptado la paridad de género en los cargos de confianza, tal es el caso reciente de los dispuesto por el Gobierno Regional de Arequipa bajo la Ordenanza Regional N° 479-AREQUIPA de fecha 14 de junio de 2022, en la cual se dispone una cuota del 50% para mujeres en estos cargos.

La problemática, comprende la falta de avances normativos que garanticen el derecho a la igualdad de género en la asignación de cargos de confianza en las municipalidades de Lima. La causa, es que no existe ninguna norma que establezca cuotas de género pese a existir normas legales como el D.S. N° 008–2019-MIMP de la Política Nacional de Igualdad de Género donde el objetivo prioritario 3 es garantizar la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, en puestos directivos en las entidades públicas. Asimismo, la falta de regulación del requisito de cuota de género en la Ley N° 31419 promulgada el 21 de enero de 2022 que refiere a los requisitos mínimos para el acceso a los cargos de confianza. Además, la falta de aplicación de los Artículos 4, 6 de la Ley N° 28983 que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección de cargos de confianza. En consecuencia, se vulnera el derecho a la igualdad establecidos en nuestra Constitución Política del Perú.

En este contexto, se formuló el siguiente **problema general** ¿Cómo la participación de género se ve limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022? A continuación, formulamos como **primer problema específico** ¿De qué manera la equidad de género se ve limitada en la selección de trabajadores de confianza, en las Municipalidades de Lima, 2022?

Seguidamente se formuló como **segundo problema específico**, ¿De qué manera la representación política femenina se ve promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022?

La investigación tiene como **justificación teórica**, con los resultados analizados a partir de la triangulación de datos de los resultados del marco teórico, guía de análisis documental y guía de entrevistas se busca ampliar conocimientos mediante las categorías planteadas en la presente investigación respecto a la participación de género en los cargos de confianza en las municipalidades. También comprende una **justificación práctica**, aportará al campo del derecho en la regulación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima. De igual manera, la investigación cuenta con una **justificación metodológica**, las preguntas formuladas en la guía de la entrevista y la información del análisis documental facilitaron la obtención de conocimientos para responder, resolver el problema general y específicos planteados en la investigación. Asimismo, facilitará a los niveles de gobierno proponer criterios idóneos al momento de establecer la cuota de género en cargos de confianza en las Municipalidades. Ahora en cuanto a la **Justificación social**, realmente la desigualdad de género se presenta y aun se sigue manteniendo vigente, sin mostrar verdaderos cambios en el entorno de los cargos de confianza en las municipalidades. Y derivando a la **justificación jurídica**, por el cual se busca a nivel normativo implementar la representación femenina en los cargos de confianza en el ámbito municipal, en particular en Lima, siendo así se garantice el derecho a la igualdad de oportunidades.

En ese sentido, se establece el siguiente objetivo **general**, analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Asimismo, como **primer objetivo específico**, analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022; y como **segundo objetivo general**, analizar si la representación política femenina se encuentra promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

Finalmente, se consideró como **supuesto general**, la participación de

género es limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Además, como **primer supuesto específico**, la equidad de género se ve limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022, puesto que, no existe ningún marco jurídico que garantice la designación de cargos de confianza por equidad de género. Y finalmente, como **segundo supuesto específico**, la representación política femenina será promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo nos enfocaremos en estudiar distintas investigaciones relacionadas a la participación de género en los cargos de confianza en los ámbitos locales. En base a este aspecto, y con la finalidad de investigar adecuadamente el objetivo de la presente investigación, es imperante previamente incorporar las siguientes tesis nacionales, internacionales y artículos científicos.

En el **contexto internacional**, tenemos a Araya et al. (2019) que en su tesis de maestría desarrolló una investigación con el fin de analizar la presencia del enfoque de género en la calidad de la gestión municipal de la Región del Maule, Chile. Mediante los resultados del Diagnóstico Nacional de la Calidad de la Gestión Municipal 2017 (p. 10). Para dicho fin, utilizó el tipo de investigación descriptiva, se desarrolló con enfoque metodológico mixto de diseño no experimental, realizando análisis cualitativo y cuantitativo (p. 43). La muestra fue de 30 municipios de la región de Maule (p. 40). Concluyendo que las políticas públicas chilenas incorporaron de forma paulatina la perspectiva de enfoque de género a nivel municipal. Asimismo, en las municipalidades que cuentan con mayor enfoque de género se evidencia que la autoridad edilicia son hombres (p. 68). Además, se creó un índice de percepción de enfoque de género con el objetivo de mejorar la herramienta de gestión a nivel local y regional que permitirá acoger medidas pertinentes de las autoridades, teniendo como base el diagnóstico nacional de calidad de gestión municipal. Por ello, define que el enfoque de género a nivel municipal debe de ser entendido como las medidas que optan para tratar las inequidades existentes por entidades públicas mediante el desarrollo de políticas que ayuden a disminuir las brechas en la igualdad de derechos, del mismo modo, responsabilidades, de la misma manera, las oportunidades sin discriminación de género (p. 71).

Por su parte, Barrera (2018) en su tesis de doctorado titulada “perspectiva de género en la función pública: una referencia especial del caso mexicano”, México. Tuvo como objetivo “focalizar la participación de las mujeres y la feminización en la función pública”. infiere que la presencia de la cuota de género femenino en la gestión pública debe de ser entendido como un requisito indispensable conforme al derecho de la igualdad de oportunidades, también, debe

de orientarse a la feminización de la gestión pública. Estas medidas se verán reflejado en el mayor porcentaje de mujeres a los órganos municipales. Además, infiere que la igualdad de oportunidades en la función pública no debe de ser por privilegios, mucho menos, por lastima; si no, por el principio de meritocracia. Además, evidencio que, es injusto e injustificable la desigualdad de las mujeres y los hombres en la gestión Pública. Finalmente, concluye que la empleabilidad del género femenino en la administración pública no ha tenido efecto significativo para cerrar la brecha de la desigual de genero por ello se refleja un porcentaje mínimo en los puestos de decisión, dirección, y poder. Por ello, la presencia porcentual de las mujeres es escaso, muestra de ello es la diferencia salarial que existe, porque el común denominador es que los hombres recobran protagonismo en los altos niveles de responsabilidades y toma de decisiones en la gestión Pública. Además, señala que los cargos de decisión en la administración pública son prohibidos para el colectivo femenino, solo por el hecho de ser mujer, repercutiendo en su labor, rol. Asimismo, en los últimos años las mujeres han dado muestras significativas en cuanto a su mérito, capacidad, profesionalismo, pero se sigue sucumbiendo en la administración pública al no ser consideradas hasta el día de hoy en cargos de liderazgo, estas barreras impiden que la mujer siga fortaleciendo la idoneidad profesional y el reconocer los logros alcanzados tanto en la educación universitaria y como en la participación en la administración pública (p. 926). Por otro lado, resalta que la participación igualitaria, equilibrada entre ambos géneros en la administración pública, ello permitirá avanzar hacia el protagonismo de las mujeres en los ámbitos del Estado donde tú, yo, ellos, ellas, nosotros somos consecuencia del ayer, el hoy y del mañana depende de todos incentivar a las mujeres jóvenes que accedan a la función pública para tomar decisiones en igualdad de condiciones. Ante lo expuesto, concluye que la única manera de generar la mayor participación de mujeres calificadas es dándoles oportunidades transformadoras en los puestos de dirección en todos los niveles del Estado (p. 932).

Por otro lado, PNUD. (2020) que en su artículo muestra los resultados del estudio que tuvo la finalidad de desarrollar la “igualdad de género en la administración pública de América Latina y el Caribe 2020” (p. 1). Para dicho fin, se utilizó el método de datos, en el que consistió en recolectar información cuantitativa

acerca la estructura ocupacional de la gestión pública que permitió identificar información sobre género (p. 22). En América Latina se ha realizado muchas observaciones y estudios acerca de la participación política de la mujer en los gobiernos centrales y locales, pero se conoce muy poco sobre su participación, más aún destacando su liderazgo en todos los poderes, especialmente en los niveles superiores, destacando así el efecto inclusivo y su representación en los gobiernos locales, muchas veces evitando su desarrollo y participación de paridad. (p. 20). Se concluyó que las diferentes brechas en la igualdad de género en las gestiones en los recursos humanos, muchas veces son ventajosos y beneficiosos en el puesto y direccionamiento de estas gerencias dentro del sector público, sin embargo en América Latina muy poco se evidencia la participación, tampoco se admite estas medidas y políticas para fomentar la presencia de la mujer en los altos niveles superiores dentro de los gobiernos locales, Por ejemplo Colombia si destaca la cuota de género para mujeres y afrodescendientes. (p. 140).

Mateos de Cabo, et al. (2019) en la revista Europea de Gestión, titulada funcionamiento de las cuotas de género en España. Tuvo como objetivo medir el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género del 2007. Para tal fin, utilizo datos de la composición de los consejos españoles, asimismo, selecciono empresas públicas y privadas operativas entre 2005 y 2014. Concluyo, que la nueva era de gobierno abierto, en la que se están produciendo cambios sociales y corporativos. Asimismo, en el 2015 las cuotas de género en los directorios incremento a favor de la proporción de mujeres en los directorios en todas las grandes empresas públicas y privadas españolas cumplen con las cuotas 40% equilibrio de género en la junta directiva, además, dicha Ley que proporciono un incentivo en el cumplimiento de las cuotas para que puedan recibir de forma preferencial la licitación en contratos público. Por lo contrario, En 34.2 de dicha Ley, el incumplimiento establece que se limite el acceso a las subvenciones públicas y los contratos gubernamentales. Finalmente, concluyo que es limitado el avance de la cuota española puede deberse a la falta de compromiso del gobierno para cumplir con la promesa de priorizar la adjudicación de contratos públicos a empresas que logren un directorio con equilibrio de género. Por ello, señala que las empresas públicas que dependen de los contratos públicos tienen muchas más probabilidades de aumentar la

representación femenina.

En relación con lo anterior, Arnardottir y Sigurjonsson (2017) en su artículo científico titulado diversidad de género en los directorios de Islandia. En la Ley de cuotas de género Islandes. Los resultados en el 2017, cuatro años después de la implementación de la legislación, la cuota de género ha revelado que la regulación obligatoria es clave para el aumento exitoso de la representación femenina. Además, en opinión de los autores, este cambio obligatorio ha llevado a un enfoque más claro en los procesos de selección con criterios de género. Concluye que la Ley integral de cuotas de género requiere una evaluación del logro del propósito legislativo original y también un minucioso seguimiento, evaluación del proceso aplicado y las consecuencias a corto, largo plazo en todos los ámbitos de aplicación.

Zenou, et al., (2017). En su publicación sobre la diversidad de género en los directorios franceses: ejemplo de éxito de una ley dura. Señala que en el 2018 Francia aprobó Ley que exige un equilibrio de género, pese a algunas críticas sobre la legitimidad de las cuotas, y probablemente debido a la existencia de una regulación obligatoria, no aparecieron fuerzas fuertes y estructuradas que impidieran el aumento de la representación femenina en los directorios. Por otro lado, en Bélgica, Francia e Italia, las instituciones que no cumplen pueden ser multadas, disueltas o prohibidas de pagar a los directores. En particular, en Italia, en caso de incumplimiento, un sistema de advertencia progresiva con multas monetarias culmina con la eventual remoción (Profeta et al., 2014).

En el **contexto nacional**, tenemos a Loayza (2021) en su tesis de maestría desarrolló una investigación con el fin de “determinar si existe relación entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco, Perú, 2021” (p. 11). Para dicho fin, en cuanto a la metodología utilizó el tipo básica, se desarrolló con enfoque cuantitativo de diseño no experimental de aplicación transversal (p. 24). La muestra fue de 20 empleados de confianza de la municipalidad (p. 27). En cuanto a la recolección de información utilizó el cuestionario, validadas por un juicio de expertos (p. 75). Concluye que, si existe una relación positiva entre la brecha de

género y las condiciones en los cargos de confianza, este resultado permitirá a la Municipalidad replantear acciones orientadas al cierre de brecha entre ambos géneros. Asimismo, incide que el favor limitante es la formación académica que genera la desigualdad en los cargos de confianza. Además, refiere que el otorgamiento de la confianza por parte del titular influye en el proceso de selección y otorgamiento de empleados de confianza (p. 44). Por otro lado, recomienda que es imperante que el Congreso de la República fomente normas para equiparar la equidad de género, estas herramientas legales harán frente a la brecha laboral existente en los gobiernos locales, las oportunidades en los puestos de toma de decisiones para las mujeres deben ser accesibles en los cargos de confianza (p. 45).

Por su parte, Arredondo (2017) en su tesis de maestría desarrolló una investigación con el fin de “identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de Huamanga, Ayacucho” (p.36). Para dicho fin, usó el enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo. En relación con el procedimiento de recolección de información, se usó dos instrumentos, el primero, la entrevista, el segundo, la guía de análisis documental (p. 40). Concluye que en la Municipalidad existe factores que limitan alcanzar la igualdad de género, el más resaltante es la falta de voluntad política de las autoridades políticas de turno, sumado a ello, el desconocimiento de las PNIG. Además, hace referencia a la gestión organizacional, en este apartado identificó que el principal problema es la ausencia de mecanismos para implementar Políticas de Igualdad de Género; además, una norma específica que permita institucionalizar la igualdad de género. Por otro lado, con relación a la gestión de los recursos humanos, el punto crítico es la ausencia de criterios de género en las convocatorias (p. 70). Finalmente, recomienda la integración de todas las áreas para la conformación de la comisión que la mesa de ayuda sea coordinar acciones como técnicas operativas a fin de incorporar el enfoque de género en la gestión y las políticas municipales de Huamanga (p. 72).

De otro lado, De la cruz (2020) en su tesis desarrolló una investigación con el fin de describir y explicar las características y el contexto en que perciben las funcionarias mujeres la desigualdad de género en la Municipalidad del Tambo,

Huancayo, Perú. Para dicho fin, utilizó la metodología de tipo básica, nivel descriptivo, se desarrolló con enfoque cualitativa (p. 39). Utilizó el instrumento de recolección de información como: guía de entrevista (p. 41). En relación con la muestra es intencionada, se entrevistó a 10 mujeres que laboran en las áreas de gestión y administración (p. 41). Concluyendo que se ha evidenciado que las mujeres solo ocupan cargos de menor jerarquía en las gerencias y subgerencias decisivas a diferencia de los hombres en los cargos de dirección en las principales áreas de gestión, pese a existir políticas para la modernización de la gestión pública al año 2021; además, señala que las mujeres fueron excluidas porque no evidencian conocimiento en gestión del Estado. Los hombres cuestionan no por su ineficiencia en su desempeño si no la consideran sus competidores (p. 86). Finalmente, recomienda una mayor incidencia en políticas de la igualdad y equidad de género que permita mejorar los procesos de inclusión de la mujer en cargos de la gestión local para que haya mayor apertura de su rol en espacios decisivos (p. 87).

Salazar (2022) en su artículo científico titulado meritocracia en la designación de cargos de confianza en una Municipalidad de Huancavelica, cuyo objetivo fue describir como la valoración de la meritocracia influye en la designación de cargos de confianza. La metodología que empleo es de tipo aplicada, con nivel descriptivo, de diseño no experimental. Por otro lado, el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario las mismas que fueron sometidas a validación por juicio de expertos. Asimismo, hace referencia a la Ley que regula los cargos de donde solo pueden acceder el 5% del total previstos CAP Municipal. Así mismo, infiere que normativa vigente menciona que los cargos de confianza son de libre designación y remoción por el titular de la entidad. Además, que por ningún motivo deben superar el 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad, salvo excepciones expresas en la Ley. Por otro lado, la Contraloría General de la República (2019), en las diversas operaciones de fiscalización identificó el 34% no cumplen con el perfil determinados en los CAP de cada Municipalidad. Así mismo, menciona que la CGR Fiscalizó a 332 instituciones públicas de los cuales a 25 gobiernos regionales y a 307 municipalidades; donde, el 87% cuentan con cargos de confianza que no acrediten los perfiles establecidos en el MOF de dicha entidad.

Molina (2021) en su tesis desarrolló una investigación con el fin de “analizar la promoción de la cuota de género en las organizaciones políticas del Perú” (p. 11). Para dicho fin, se utilizó el tipo de investigación básica, se desarrolló con enfoque mixto. En cuanto al enfoque cualitativo, se basó en la teoría fundamentada para analizar las Políticas Partidarias en las Organizaciones que promueven la cuota de género. Mientras tanto utilizó en enfoque cuantitativo, se basó en el estudio descriptivo no experimental para analizar la participación del género femenino en cargos de dirección en las Organización Política (p. 19). La muestra fue de 24 partidos políticos. Además, 157 movimientos regionales registrados ROP (p. 21). Para la recolección de información se realizó en dos etapas. La primera, se aplicó la guía de entrevista para analizar las políticas partidarias que promueven la cuota de género para las organizaciones políticas. Segundo, se utilizó la ficha de análisis documental para analizar la participación de la mujer en cargos de dirección de las Organización Política (p. 23). Concluyendo que no se cumple con la promoción de la cuota de género en los partidos políticos. Asimismo, en los movimientos regionales, por tal motivo no ha tenido impacto, no ha garantizado la participación de las mujeres en las organizaciones políticas. Por otro lado, señala que las organizaciones políticas no contemplan las políticas partidarias para promover la cuota de mujer por la falta de actualización en el estatuto organizacional. Además, infiere que las mujeres no participan activamente en la formación política, sí tiene participación como militante pero raras veces se ha visto que ocupen un cargo de decisión o de dirección. Asimismo, señala que la participación de la mujer es débil a comparación de la cuota de varones en cargos de dirección en la organización política en el Perú. La cuota de mujeres es desde 12.3 hasta 51% en partidos políticos y 4.5 hasta 72.8% en movimientos regionales. Mientras tanto, la cuota de varones es desde 55.2 hasta 87.7% para partidos políticos mientras tanto de 35.7 hasta 104% en movimientos de GORE (p. 37). Por otro lado, recomienda reglamentar la aplicación de la cuota de género en la conformación de la lista de directivos de movimientos y partidos políticos que permita promover de manera efectiva la participación política de la mujer. Finalmente, recomendó al ROP del JNE la inclusión de sus estadísticas de la cantidad de la cuota de género en cargos directivos en las organizaciones que permita analizar la participación de la mujer en los partidos y movimientos políticos (p. 38).

A continuación, en los siguientes párrafos se desarrollarán las **bases teóricas** de la presente investigación, en relación con la **primera categoría: La participación de género**, ONU Mujeres (2020) define que es la participación equitativa y plena de los géneros en los ámbitos de la sociedad, asimismo, señala que es un derecho fundamental. Por otro lado, la Comisión de los Derechos Fundamentales de la PUCP (2020), señala que las mujeres son excluidas históricamente en todos los ámbitos sin justificación razonable, debido a que se estereotipa sus roles, asimismo, siempre han sufrido la discriminación estructural, al ser consideradas subordinadas a género masculino. Lo expuesto, se evidencia los diferentes indicadores de estadística relacionado a las brechas de género en materia de participación social, política, cultural, económica en nuestro país.

En relación con la **primera subcategoría, la equidad de género**, la UNESCO (2020) define que es la equidad de género son derechos, oportunidades responsabilidades para mujeres y tanto como para los hombres (p.3). Asimismo, tenemos a Cabezas (2018) señala que: la equidad de género induce a un componente ético que permite asegurar la igualdad, la misma que permite componerse frente a la desigualdad histórica que las mujeres arraigan durante años. Asimismo, define que la equidad de género implica reconocer aspiraciones, condiciones para goce del ejercicio de igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres (p.9).

En relación con la **segunda subcategoría: Representación política femenina**, Montaña (2021) define que es fundamental para asegurar una política con equidad de género que respete sus derechos. La representación política se manifiesta en el acto donde los ciudadanos eligen a una persona para que lo simbolice en una determinada entidad, con la finalidad de saciar sus necesidades que carecen y legitimar la gestión que realizan en búsqueda del bien común. Por su parte, ONU Mujeres indica que cada vez existen más evidencias de la presencia de mujeres líderes en los procesos de distintos ámbitos para la toma de decisiones políticas, estos procesos hacen que sean mejores. Por eso, se exige mayor presencia de mujeres en la política con el fin de alcanzar una sociedad más humana y justa.

Por otro lado, en cuanto a la **segunda categoría: Cargos de confianza**, los

cuales se encuentran regulados, contemplados dentro de la contratación en la administración pública, en ese sentido, el DS N° 003-97-TR de la LPCL define que estos cargos son los que laboran en relación directa y personal con su empleador inmediato de la misma forma que con los del cargo de dirección respectivamente, asimismo, tiene acceso a información reservada, secretos profesionales. Además, cuyas opiniones, informes son presentados al personal de los cargos de dirección de esta forma contribuye a la formación de las decisiones empresariales. En la Sentencia del TC Exp. N ° 03501-2006-PA/TC, señaló que los que asumen cargos de confianza dependen de la confiabilidad del empleador. Por otro lado, el retiro de la confianza puede ser aducido por el empleador, lo que constituye la extensión del contrato por naturaleza subjetiva, todo lo contrario, al despido por causa grave, las que constituyen como despidos objetivos. De la misma manera, Babilon (2017), señala que los cargos de confianza son escogidos a mérito de la facultad de discrecionalidad de la administración pública mediante la contratación administrativa pública, para ello la administración pública toma algunos criterios para escoger estos cargos, sin embargo, estas decisiones pueden llegar a afectar los derechos laborales. Por lo que este tipo de figuras siguen generando controversias hasta la actualidad dentro de la administración pública. En ese sentido, según Mendoza (2020) señala que los funcionarios públicos son escogidos por un determinado período de tiempo y tienen la posibilidad de actuar en la toma de diferentes decisiones que deberán estar encaminadas a un bienestar común. En definitiva, López y Moreira (2022) son coordinadores asignados de forma directa para relacionarse mediante direcciones gerenciales en realizar las exigencias sometidas por diferentes aspectos públicos.

En relación con la **primera subcategoría** involucra una serie de procedimiento de **selección de trabajadores de confianza**, actualmente regulada por la Ley N° 31419 que establece los requisitos mínimos e indispensables para el acceso a los cargos de libre designación y remoción. Por tal motivo, Hernández (2017), señala que para ser un funcionario de confianza se debe sustentar juicio profesional y técnico mediante la idoneidad, basados en los valores alegados y probados por los empleadores, no puede ser cuestionado mediante un conjunto criterio por parte de las autoridades de turno (p. 2).

Con relación a la **segunda subcategoría: Cuota de género en los cargos de confianza**. Tenemos a Finke (2019) La cuota de género, constituye un mecanismo regulado jurídicamente que permite mejorar la representación de las mujeres en la sociedad. Por otro lado, se puede analizar la cuota desde muchos aspectos, las cuotas de género permiten equilibrar intereses de ambos géneros, se denota la diferencia de sexo no debe de ser motivo de división en dos partes en el ámbito privado y público. La diferencia no debe ser reflejada en el derecho positivo. Es así que las cuotas de género influyen positivamente en la democracia y representación respectivamente, dado que los sistemas de cuotas son mecanismos por el cual se tiene que alcanzar la igualdad efectiva, justa en un número determinado o porcentaje mínimo o máximo en el acceso a cargos de decisión y/o confianza”. Establecer un número porcentual no depende de la mujer y los esfuerzos hechas por ellas, depende mucho de los procesos de selección para que sean asignadas. Finalmente, las cuotas de género en los cargos de confianza pueden provenir de las leyes positivas.

Finalmente, para ampliar los conocimientos se desarrollan los siguientes **enfoques conceptuales**: En cuanto a la **paridad de género**, Instituto Nacional de las Mujeres de México (2020) define que la paridad de género es la participación, representación equilibrada para los cargos de representación y toma de decisiones (p.18). La **igualdad ante la ley**, nuestro ordenamiento jurídico recoge en el Inc. 2, Art. 2 de la Constitución Política del Perú donde se precisa que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la Ley. Con relación a ello, nadie puede ser discriminado por (...), **sexo**, (...), opinión, (..). De la misma forma, se contempla el derecho a la igualdad. Por otro lado, la **transversalidad de género**, para definir este término tenemos al Instituto Nacional de las Mujeres de México (2020) señala que es un proceso que permite institucionalizar la igualdad de género en las instituciones públicas para incorporar, garantizar perspectivas con enfoque de género para las políticas públicas, asimismo, proponer Proyectos de Ley para regular la participación de la mujer en las instituciones públicas. Por otro lado, el Consejo de ministros (2019) define que el funcionario público de **libre designación y remoción** se desarrolla bajo el cumplimiento de la Ley vigente de la materia, asimismo, el funcionario tiene la potestad de la libre decisión, designación y

remoción basado en el criterio de confianza para realizar funciones de naturaleza administrativa, normativa, y política respectivamente en sectores públicos y privados.

### III. METODOLOGÍA

La investigación se orientó bajo el **enfoque cualitativo**, teniendo en cuenta a Gallardo (2017), este tipo de enfoque permite agrupar y examinar los resultados adquiridos mediante la recopilación de datos con la aplicación de los instrumentos de la guía de entrevista, análisis documental, los que estarán pormenorizados totalmente en el marco metodológico con el objetivo de encontrar resultados que se ajusten a las preguntas de este análisis.

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El **tipo** de investigación será **básico** conocida también pura o teórica, teniendo en cuenta a Nicomedes (2018). Considera que busca primero desarrollar nuevos conocimientos para demostrar distintos fenómenos acontecidos de la realidad. Además, Nicomedes (2018) refiere que el tipo **básico**, tiene como objetivo obtener información de la investigación a través de la investigación y la agrupación de información conseguida de revistas indexadas, tesis, criterios de expertos, el derecho comparado e internacional con relación a las subcategorías planteadas en nuestra matriz de categorización.

En cuanto al **diseño** se optará por la **teoría fundamentada**, para ello tenemos a Jilcha (2019) donde infiere que toda vez que los conocimientos y contribuciones intelectuales del trabajo serán evaluados de cierta forma por opiniones y datos consignados por especialista en derecho laboral, los cuales serán sometidos por una entrevista, para interpretar sus valoraciones, mediante una guía de entrevista y destacar su opinión sobre esta problemática planteada. Estos conocimientos son los que sostiene la investigación con la información analizada de las categorías y subcategorías en el marco teórico. De ese modo se aplicó una solución para una adecuada regulación y designación de estos cargos de confianza con enfoque de género.

El **nivel de investigación** fue **descriptivo**, teniendo en cuenta a Gallardo (2017) sostiene que se desarrollarán las principales características de las categorías y subcategorías de estudio, las mismas, que serán sometidas a un análisis con el objetivo obtener un horizonte más exacto referente a la problemática

(p. 53). Además, se refiere que “realizando diferentes estudios sustentados para gestionar diversos acontecimientos aplicativos en realizar deducciones comparativas de esa forma desarrollar soluciones en la problemática estudiada”.

### 3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías seleccionadas a la participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022. Las mismas que señala Babilón (2017) que son ciencias que determinan enfocar y plasmar los conceptos de forma clara y precisa (p. 23). A continuación, se presentan 2 categorías y 4 subcategorías:

Tabla 1: Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategoría
Participación de género	La participación de género es la participación equitativa y plena entre géneros en los diferentes ámbitos de la sociedad, asimismo, es un derecho fundamental  ONU Mujeres (2020).	Equidad de género  UNESCO (2020) Cabezas (2018)
		Representación política femenina  Montaño (2021) ONU Mujeres (2020)
Cargos de confianza en las Municipalidades	Los cargos de confianza son empleados que los que laboran en relación directa y personal con el empleador inmediato, asimismo, tiene acceso a información reservada, secretos profesionales.  DS N° 003-97-TR de la LPCL.	Selección de trabajadores de confianza.  Hernández (2017)
		Cuota de género en los cargos de confianza.  Finke (2019)

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

### 3.3 Escenario de estudio

El ámbito de investigación se desarrollará en las Municipalidades de Lima, por la cantidad de estas, y tiene como objeto de estudio la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades en Lima. Para ello, se recolecta la información mediante la guía de entrevista a los especialistas en derecho laboral.

### 3.4 Participantes y Documentos

Para el cumplimiento de la investigación se utilizó la guía de la entrevista, las mismas que fueron aplicadas a profesionales especialistas en la materia, las cuales cumplirán un rol fundamental para argumentar la investigación. Además, contribuirán mediante su juicio de valor contenidas en sus posturas. Para un mejor entendimiento se detalló los siguientes cuadros:

**Tabla 2.** Lista de participantes

Nro.	Nombres y apellidos	Profesión/ Grado académica	Cargo / función	Institución
1	Violeta Marisol, Oliveros Sotomayor	Abogada Maestro en gestión y desarrollo con mención en gestión y dirección de empresas Egresada de la Maestría en Administración y Gestión Pública, egresada de la maestría en Ciencia Política y Gobierno, egresada del doctorado en Desarrollo y seguridad Estratégica, egresada del doctorado en gestión y desarrollo	Presidenta de la Mesa de Trabajo de la Mujer Olivense Miembro fundador de Asociación de Mujeres Solidarias del Perú	Asociación de Mujeres Solidarias del Perú, consultora en SEDAPAL

2	Susana Gladis, Vilca Achata	Ingeniera de Minas Ex integrante de la Comisión de la Mujer en el Congreso de la República durante el periodo 2006 al 2011	Excongresista, Ex Ministra e integrante de la Comisión Permanente, integrante de la Comisión de la Mujer en el Congreso de la República durante el periodo 2006 al 2011	Ex Presidenta del Consejo Directivo del INGEMMET  Ex Ministra de Estado en el Despacho de Energía y Minas
3	Grace Mery Geraldine, Cáceres Ramírez	Abogada Magíster en Gestión Pública	Coordinadora General de la Gerencia General	Instituto Peruano del Deporte
4	Walter Armando, Gonzales López	Abogado Especialista en derecho laboral	Asesor legal de la coordinación de recursos humanos, Docente universitario	Corte Superior de Justicia Lima Este
5	Martha Pamela, Bellido Moreno,	Abogada Especialista en gestión pública	Directora ejecutiva del Centro de Incidencia Política y Social	Centro de Incidencia Política y Social
6	Arce López Finees	Abogado Especialistas en derecho laboral	Asesor Legal del Hospital Cayetano Heredia	Hospital Cayetano Heredia
7	Adriana Thalía, Simich Padilla	Abogada Especialista en enfoque de género	Asociada Senior	Cillóniz & Valencia Abogados

8	María del Carmen, Morales Ramón	Abogada Especialistas en derecho laboral	Área de asesoría corporativa	CORPAC S.A.
9	Karina Maritza, Maximiliano Paucar	Abogado Especialistas en derecho laboral	Abogado legal de Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones	Ministerio de Transporte y Comunicaciones
10	Aldo, Fernández Estela	Abogado Especialistas en derecho laboral	Abogado legal de Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones	Ministerio de Transporte y Comunicaciones
11	Casavilca Huaman, Carlos Alexander	Abogado Especialistas en derecho laboral	Especialista Legal en la dirección de fiscalización	Ministerio de Transporte y Comunicaciones
12	Ana Karina Sánchez Lagomarcino Loayza	Abogada Especialistas en derecho laboral	Abogado legal de Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones	Ministerio de Transporte y Comunicaciones

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

De igual manera, se revisarán y analizarán diferentes fuentes para argumentar la investigación

**Tabla 3:** Lista de documentos

Nro.	Objetivos	Autor	Año	País	Título	Base de datos
1	Objetivo general	Congreso de la república	2020	Colombia	Informe de participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios de Colombia	<a href="https://herramientas.datos.gov.co/sites/default/files/2021-12/2020-12-22_Informe_ley_de_cuotas_2020_vf.pdf#page=21&amp;zoom=100,237,306">https://herramientas.datos.gov.co/sites/default/files/2021-12/2020-12-22_Informe_ley_de_cuotas_2020_vf.pdf#page=21&amp;zoom=100,237,306</a>
2	Objetivo general	Secretaría Distrital de la Mujer	2021	Colombia	Análisis de la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública en Bogotá en el año 2020	<a href="https://omeg.sdmuje.r.gov.co/phocadownload/2021/documentos-analisisciudad/AnalisisdeCiudad_27_072021.pdf#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202019%2C%20esa,subi%C3%B3%20al%2053%2C%25.&amp;text=localidades%2C%20en%20los%20dos%20niveles,y%20otros%20niveles%20de%20decisi%C3%B3n).">https://omeg.sdmuje.r.gov.co/phocadownload/2021/documentos-analisisciudad/AnalisisdeCiudad_27_072021.pdf#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202019%2C%20esa,subi%C3%B3%20al%2053%2C%25.&amp;text=localidades%2C%20en%20los%20dos%20niveles,y%20otros%20niveles%20de%20decisi%C3%B3n).</a>
3	Objetivo general 1	Departamento Administrativo de la Función Pública	2020	Colombia	Decreto 455 de 2020	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=110635">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=110635</a>
4	Objetivo específico 1	Congreso de la república	2021	Perú	Proyecto de ley Nro. 682/2021-PE	<a href="https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTE3Mg==/pdf/PL-00682/">https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTE3Mg==/pdf/PL-00682/</a>
5	Objetivo específico 2	Congreso de la república	2022	Perú	DS N° 053-2022-PCM de la Ley N° 31419	<a href="https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-">https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-</a>

						aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-31419-decreto-supremo-n-053-2022-pcm-2068185-1/
6	Objetivo específico 2	Congreso de la república	2022	Perú	Proyecto de ley Nro. 149 y 184	<a href="https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTEyNDU=/pdf/TS%20PL%20149%20Y%20184/">https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTEyNDU=/pdf/TS%20PL%20149%20Y%20184/</a>

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Teniendo en cuenta a Troncoso y Amaya (2017) se empleó dos técnicas de agrupación de datos como la guía de entrevista, análisis documental (p.2). La primera, **La entrevista**, se utilizó la recolección de datos de los participantes, datos que sirvió para manejar una interpretación general de estudio. Por consiguiente, se empleó el instrumento de la **Guía de Entrevista** como herramienta de agrupación de datos, la que se basará en la formulación de las 9 preguntas que dieron respuesta a cada objetivo planteado en la presente investigación. Estas preguntas serán respondidas por los especialistas entrevistados en el punto de la metodología de este plan de análisis.

**La Técnica de Análisis Documental**, considerando a Troncoso y Amaya (2017) será utilizada para obtener información que tiene como objetivo de reunir información de jurisprudencia, doctrina, referentes al planteamiento en este estudio de investigación. Por otro lado, se empleó el **instrumento guía de análisis documental** que comprende la siguiente estructura: datos de la fuente como el título del documento, fecha y lugar de publicación, contenido de la fuente en el que se extraerá la información relevante materia del desarrollo de análisis y el planteamiento de las conclusiones.

### 3.6 Procedimiento

La presente investigación se justifica según un fenómeno social identificado en la realidad problemática ello permitió plantear, identificar las categorías de estudio, asimismo, subcategorías y el posterior desarrollo de la matriz de categorización, matriz de consistencia. En cuanto a la recolección de información se recurrió a las fuentes de información materia de investigación para definir el título de la investigación. Por otro lado, se definió la problemática de estudio; con relación a ello, se formuló la problemática general, problemas específicos de la misma manera se justificó la investigación y se procedió a la ejecución de los objetivos y supuestos. Además, se desarrolló la introducción, donde se precisa hallazgos en el contexto internacional y local relacionados al tema de investigación, el marco teórico respalda nuestra investigación. Seguido a ello, se planteó la metodología. Se aplicaron instrumentos de recolección de datos para obtener resultados y enfatizar la discusión. Finalmente, se desarrollaron conclusiones y recomendaciones.

### 3.7 Rigor Científico

Se cumplirá con estricto rigor las investigaciones cualitativas. Para tales efectos se cumplió con los siguientes criterios: la *dependencia*, los investigadores podrán analizar el planteamiento expuestos en la investigación de la misma forma verificar los datos obtenidos para sintetizar la información y estructurar sus propias conclusiones en base a su criterio de interpretación. Luego, se cumplirá de manera rigurosa con el criterio de *credibilidad* por que se buscará concretar las valoraciones sometidas en las recolecciones difundidas por respuestas adquiridas de los colaboradores cuestionados, en base a su conocimiento y experiencia en la problemática. Ante ello, se cumplirá con el criterio de *transferibilidad*, porque los resultados podrían ser aplicados por los futuros investigadores a contextos similares. Por último, se cumplirá con el criterio de *conformidad* o también llamado conformabilidad, porque la interpretación que se brindó a los datos recabados se le realizará un análisis de manera no parcializada.

Finalmente, en cuanto a la **validación del instrumento** de la guía de la entrevista, cumplió con el rigor científico requerido para las investigaciones

cualitativas, asimismo, fue validado por juicio de expertos. Las preguntas guardan relación con los objetivos, en este caso en particular se obtuvo un porcentaje de 92% lo que significa si cumple con su aplicación.

**Tabla 4:** Validación de instrumentos

Validación de instrumentos		
Validador	Cargo	Porcentaje
Claudia Jimena, Arévalo Santa María	Docentes de la Universidad César Vallejo	90%
Rolando Javier, Vilela Apón		95%
Ángel Fernando, La Torre Guerrero		90%

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

### 3.8 Métodos de Análisis de Datos

En consecuencia, se emplearán tres procedimientos de análisis de datos. En esta concepción refiere que, el primero, se empleó el método *descriptivo* para depurar los datos agrupados con el objetivo de planificar de forma metódica la información. El segundo, se empleó el procedimiento *hermenéutico* para emplear un exacto análisis de toda la documentación, que fue objeto de un estudio en esta investigación. El tercer procedimiento que se aplicará será el *inductivo*, que se sustenta en obtener resultados generales sobre la base de acontecimientos particulares, en este aspecto, al examinar la casuística en relación con el tema se arribará a suposiciones o premisas de modo general que respondan a los fines de esta investigación. Por último, método *interpretativo* que busca deducir representaciones reflejas por distintos resultados adquiridos para desarrollar percepciones generadas de forma comprobada.

### **3.9 Aspectos Éticos**

Se contempló la Resolución Vicerrectorado de Investigación N° 110-2022/UCV y la Resolución Vicerrectorado de Investigación N°281-2022-VI-UCV 25 de julio de 2022 de la Universidad César Vallejo, en el cual se existe criterios para desarrollar investigación; el primero, establece que el código de ética en investigación es obligatorio para todos aquellos que desean realizar una investigación en la UCV. En ese sentido, en la presente investigación cumple estrictamente con el código y normas de ética porque se basa en el respeto, honestidad, objetividad e integridad. Además, la información recabada con las técnicas de recolección de datos fue utilizados para los fines científicos de la investigación. El acceso a la información de datos proporcionados por los entrevistados tuvo un correcto y adecuado tratamiento, resguardando la integridad de la información registrada. Por otro lado, en cuanto al segundo criterio, en la presente investigación cumple con la correcta obtención de fuentes de información de los autores. El tercer criterio, sobre la originalidad de la investigación, la presente investigación reúne los requisitos de originalidad. Además, se da cumplimiento al derecho de la propiedad intelectual y los derechos del autor, así como al cumplimiento de las normas APA de la séptima edición en toda la investigación. Finalmente, en la presente investigación se contempla el código de ética del Colegio de Abogados del Perú.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la descripción de los resultados obtenidos en la aplicación de las técnicas de recolección de datos como la técnica de guía de entrevista a los 12 especialistas, guía de análisis documental y las investigaciones referidas del marco teórico. En ese sentido, se analizará los resultados agrupados por el objetivo general y los específicos planteados en la investigación.

En cuanto a los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos respondiente a la **guía de entrevista** realizadas a los 10 participantes mencionados en la tabla 2 con el fin de dar respuesta al **objetivo general**, analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Para tal fin se plantearon 03 preguntas:

*Pregunta 1: ¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?*

*Pregunta 2: ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizará el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres?*

*Pregunta 3: ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza?*

Se clasificó por similitud de respuestas, y a realizar el análisis de estas, obteniendo los siguientes resultados:

Con relación a la **primera pregunta**, los entrevistados: Fernández, A. (2022), Maximiliano, K. (2022), Simich, A. (2022), Bellido, M. (2022), Casavilca, C. (2022), Arce, F. (2022), coincidieron en que la Ley N° 31419 no limita expresamente la participación de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima. Así, Fernández, A. (2022) considera que la presente Ley N° 31419 no limita, puesto que no especifica dentro de su ámbito ninguna exclusión para tal o cual género. Sin embargo, limita implícitamente. Asimismo, señala que el factor limitante son las acciones de quienes seleccionan los cargos de confianza, sin criterio de

igualdad de género. Por su parte, Maximiliano, K. (2022) señala que la Ley N° 31419 no limita porque no detalla expresamente la cantidad y proporción exacta para la participación de las mujeres en una igual proporción. Asimismo, Simich, A. (2022) señala que la Ley N° 31419 no limita expresamente la participación de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima. En la misma dirección, Simich, A., (2022) menciona que, sin perjuicio de ello, lo limitante en la participación de género en los cargos de confianza, es la discriminación estructural presente en nuestro país al no valorándolas o considerándolas como capaces de desempeñarse como funcionarias y/o directivas para la toma de decisiones.

Por su parte, también Bellido, M. (2022), Casavilca, C. (2022), Ramón, M. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que no lo limita, ya que el objeto de la Ley es establecer los requisitos e impedimentos para el acceso a cargos de confianza y que los funcionarios/as o servidores/as sean los idóneos en cuanto a su perfil profesional y experiencia para los puestos en cuestión. Por su parte, Casavilca, C. (2022), señala que actualmente tanto el varón como las mujeres tienen la misma participación dentro de los cargos de confianza. Ante ello, Ramón, M., se observa que no hay algún requisito que se encuentre vinculado al género del postulante al cargo. Por otro lado, por otro lado, Oliveros, V. (2022) considera que, si limita por los requisitos mínimos que establece la Ley, sin embargo, el porcentaje de cargos de confianza solo permite el 5%, ello limita la participación porque ese porcentaje solo indica confianza y no necesariamente el género, la brecha está abierta.

Respecto a la **segunda pregunta**, los entrevistados: Fernández, A. (2022), Maximiliano, K. (2022), Casavilca, C. (2022), Ramón, M. (2022), Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron en que se garantizará el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima. Así, Fernández, A (2022) señala que, si garantizará, porque el derecho a la igualdad es un derecho primordial que indica y prevalece nuestra Constitución Política del Perú; asimismo, incide que como buenos ejerceedores de la Norma los hombres y mujeres tienen la misma capacidad intelectual, laboral y profesional, por lo tanto, ambos manejan y desempeñan las mismas habilidades, por ello, no debería surgir ningún tipo de diferencia entre ambos géneros. Por su parte, Maximiliano (2022) Sí garantizaría,

porque así se cumpliría esta igualdad de forma clara y concreta, ciertas veces se encuentra un vacío en estas aplicaciones, deberían ser más realistas, utilizar criterio de enfoque y aplicación. Asimismo, Casavilca, C. (2022) manifestó que las cuotas de mujeres se deben efectuar de manera equilibrada.

Por su parte, las entrevistadas Bellido, M. y Simich, A. (2022) coincidieron que la aplicación de cargos en cuota de manera igualitaria no garantizará en su totalidad la igualdad entre hombres y mujeres. En ese sentido, Bellido, M. (2022) considera que más allá del género, se debe tener en cuenta el valor de la persona, sus capacidades y profesionalismo para el cargo. Por su lado, Simich, A. tiene la siguiente opinión. Por un lado, considera que adoptar tales medidas puede beneficiar el acceso de aquellos grupos poblacionales que han sido tradicionalmente excluidos. Por otro lado, sin perjuicio de ello, considera que el establecimiento de cuotas puede derivar en un desincentivo, por el solo cumplimiento de la cuota y no necesariamente en virtud de sus méritos y logros profesionales. Por el contrario, no considera que actualmente las cuotas de género garanticen la igualdad entre varones y mujeres, toda vez que ambos se encuentran en situaciones distintas respecto de su acceso y participación en cargos de confianza en las municipalidades.

Respecto a la **tercera pregunta**, los entrevistados: Fernández, A. (2022), Maximiliano, K. (2022), Simich, A. (2022), Bellido, M. (2022), Oliveros, V. (2022), coincidieron que las Municipalidades de Lima actualmente no están garantizado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza. En ese sentido Bellido, M (2022) manifiesta que el incumplimiento se debe a la falta de un marco legal que regule una cuota equitativa en la designación de cargo de confianza en las Municipalidades de Lima, porque mucho depende de la voluntad política del alcalde y del Concejo Municipal, podrían impulsar la iniciativa a través de una ordenanza. Por su lado, Fernández, A (2022) menciona que debe existir un lineamiento interno dentro de las Instituciones para que esta asignación se cumpla y lleve a cabo, sin distinción alguna; No obstante, Simich, A. (2022) considera que deben establecerse perfiles de puesto objetivos y con indicadores claros para determinar quiénes pueden acceder a dichas plazas. Asimismo, incide que se debe contar con procesos de selección basados en la evaluación de estos

criterios objetivos y trabajar en capacitar a los responsables a cargo de tales procesos, en la identificación de sesgos inconscientes, a efectos de superarlos y que los factores subjetivos no influyan en la toma de decisión para la designación de los funcionarios/as. Para ello, Casavilca, C. (2022) señala que se debe realizar un informe anual en el cual se muestre los avances progresivos respecto al desempeño y colaboración de la cuota mujer, donde se identifique su incremento y crecimiento en estos cargos.

En cuanto al **objetivo específico 1**, que responde a, analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Para tal fin se plantearon las siguientes 03 preguntas:

*Pregunta 4: ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?*

*Pregunta 5: ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima?*

*Pregunta 6: ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima?*

Se clasificó por similitud de respuestas, y a realizar el análisis de estas, obteniendo los siguientes resultados:

Respecto a la **cuarta pregunta**, los entrevistados: Fernández, A. (2022), Maximiliano, K. (2022), Simich, A. (2022), Bellido, M. (2022), Casavilca, C. (2022), Ramon (2022), Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que no se cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima. En ese sentido, Fernández (2022) señala que en los procesos de selección no se contempla si el perfil es para un determinado género, todo lo contrario, es para todos en general, sin medir la equidad y participación femenina, hay mucho por reestructurar. Por su parte, Simich, A. (2022) considera

que el cambio de culturas en las municipalidades para postular a tales puestos de confianza es un proceso y nos encontramos en dicha transformación, tanto para mejorar los procesos de selección, como para la difusión de los perfiles de puesto inclusivos, así como la creencia de que todas y todos somos capaces de desempeñar la función para la cual cumplimos con los criterios objetivos del puesto. Bellido, M. (2022) señala que la decisión es más política, e incluso antes de la vigencia de la Ley N° 31419. Ahora, con la vigencia de la Ley, y la fiscalización de las instituciones responsables, las municipalidades han priorizado y de manera positiva la designación de profesionales que cumplan con los requisitos mínimos que exige la citada ley, más no por cuota por género. Por su lado, Casavilca, C.(2022), señala que no existe un equilibrio en la clasificación para una mejor designación o selección, incide que se tiene que incentivar esta equidad con más espacios en las disposiciones de las Instituciones de forma obligatoria. Por otro lado, Ramón, M.(2022), considera que no se puede generalizar, puesto que cada Municipalidad es autónoma. Asimismo, incide que, si bien se rigen bajo la normativa municipal aplicable, ello no significa que empleen el mismo criterio para la contratación de su personal.

Respecto a la **quinta pregunta**, los entrevistados: Fernández, A (2022), Maximiliano, K (2022), Simich, A (2022), Bellido, M.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que si se garantizaría la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza, mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima. Al respecto, Maximiliano (2022) incide que poco a poco se ha ido incrementando esta equidad, Asimismo, señala que las mujeres han demostrado capacidad, experiencia y conocimiento, para desempeñar puestos de confianza y lograr grandes resultados dentro de la gestión municipal, con la presencia femenina. En ese sentido, Casavilca, C. (2022) afirma que, si se aplica estas participaciones activas de las mujeres con alto desempeño, se verán los buenos resultados, cabe mencionar que hay muchas mujeres con un alto nivel de educación, que son especialistas en los diferentes ámbitos, se debe explotar y valorar ese potencial. En esa misma línea, Oliveros, V. (2022) considera que la aplicación de la cuota de género es una

oportunidad para las mujeres. Para Vilca, S (2022) señala que, con la participación de mujer en los cargos de confianza, que se tendría mejores resultados. Por su parte, Simich, A. (2022) señala que aplicar un enfoque de equidad de género en los procesos de selección permite identificar barreras y establecer estrategias que permitan que todas y todos puedan postular a cargos de toma de decisión y directivos en igualdad de condiciones. Es importante tener en cuenta que el enfoque de equidad de género, en sí mismo, no es una solución. Debe tenerse en cuenta que contar con este enfoque permite identificar las barreras desde una perspectiva inclusiva y establecer estrategias que promuevan la diversidad y garanticen la participación de todas y todos. Por otro lado, Bellido, M. (2022) señala que la aplicación de cuota de género en los cargos de confianza abrirá oportunidades y el interés para que más mujeres aspiren a desarrollarse de manera profesional en el sector público, con ello se garantiza los espacios para su participación como profesionales en estos puestos de decisión y si esta disposición es regulada las autoridades tendrían el deber de aplicarla.

Respecto a la **sexta pregunta**, los entrevistados: Maximiliano, K.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima. En ese sentido, Maximiliano (2022) añade que las mujeres siempre tienen un aporte que da un matiz distinto, un mejor plus, para el trabajo y liderazgo de un equipo, al final lo que se busca es la participación e igualdad, mujeres y varones. En ese sentido, Casavilca, C (2022) añade que según las estadísticas las mujeres tienen un alto grado de capacidad y conocimiento, por ello, es favorable emplear su capacidad y trabajo para digerir y aportar mejores plataformas dentro de las gestiones municipales. En relación con ello Simich, A. (2022) hace énfasis en la necesidad del enfoque de equidad de género para mejorar la gestión de las municipalidades de Lima. Al respecto, considero que la diversidad fortalece a las instituciones, pues permite traer a la mesa distintas perspectivas, así como evidenciar necesidades que podrían ser ignoradas por desconocimiento. Asimismo, la diversidad promueve la innovación y la mejor toma de decisiones. Por lo que, sí considero que lograr la transversalidad del enfoque de género es fundamental para nuestro desarrollo como sociedad, liderado desde las

instituciones públicas como las municipalidades.

Por otro lado, Fernández, A.(2022) considera que ambos géneros tanto varón como mujer posee las mismas cualidades y podrían realizar un buen desempeño sin distinción de género, sin embargo si se debe incentivar y trabajar en dicha participación para lograr la equidad esperada, pues si incluimos mayor función y desempeño femenina se podría equilibrar el trabajo. En esa misma línea, Bellido, M. (2022) considera que aportaría al desarrollo de la participación de más mujeres en puestos de decisión en la gestión pública, pero la gestión como tal, ante ello, señala que se garantizar la designación a las personas idóneas, preparadas profesionalmente, con alto sentido de vocación de servicio y ética profesional, y si son mujeres o varones con estas cualidades si se ayudará a la mejora de la gestión.

En cuanto al **objetivo específico 2**, que responde a, analizar si la representación política femenina se encuentra promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Para tal fin se plantearon las siguientes 03 preguntas:

*Pregunta 7: ¿En su opinión, considera usted que la fijación de cuota de género en los cargos de confianza se promovería la representación política femenina en las Municipalidades de Lima?*

*Pregunta 8: ¿Por qué hasta la fecha no se ha promovido la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima?*

*Pregunta 9: ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación de la cuota de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?*

Se clasificó por similitud de respuestas, y a realizar el análisis de las mismas, obteniendo los siguientes resultados:

Respecto a la **séptima pregunta**, los entrevistados: Fernández, A.(2022), Maximiliano, A.(2022), Bellido, M.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que la fijación de cuota de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las

Municipalidades de Lima. Al respecto, Fernández (2022) indicó que los porcentajes de cuota de género serían un incentivo para que la mujer pueda participar en todos los ámbitos. Por su parte, Maximiliano (2022) menciona que, con cuota de género como obligatoriedad en los cargos de confianza, se fijará y requerirá del desempeño de mujeres en roles protagónicos. En relación a eso Bellido, M.(2022) señala que tener más espacios propiciaría que más mujeres puedan interesarse en la participación política y orientarán su preparación para ser las más idóneas para el puesto. Por su parte, Simich, A. (2020) menciona que sin perjuicio de los beneficios que pueden tener las cuotas de género, opinó que la cuota de género no debe ser la primera alternativa a considerar para promover la participación de las mujeres en las municipalidades de Lima. Además, hace hincapié en que las cuotas de género representan una solución temporal que no aborda la problemática principal, que es la discriminación estructural contra las mujeres. En ese sentido, plantea la identificación de las barreras específicas que están desincentivando la participación de las mujeres en tales cargos, para plantear soluciones de largo plazo y que varíen el contexto actual en el que nos encontramos. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el establecimiento de cuotas de género puede ser percibido como una ventaja injusta en favor de las mujeres, lo cual puede ser contraproducente, toda vez que generaría mayor rechazo a su participación en cargos de confianza y dirección. Para establecer cuotas de género se debe justificar y establecer criterios objetivos.

Respecto a la **octava pregunta**, los entrevistados Fernández, A.(2022) , Maximiliano, K.(2022) , Simich, A.(2022) , Bellido, M.(2022) , Casavilca, C.(2022) , Oliveros, V. (2022), Vilca, S (2022) coincidieron que existen diferentes factores que influyen en que no se cuente con la representación femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades. Así, Casavilca, C. (2022), incide que la norma no lo precisa, tampoco hay una debida motivación para iniciar estos derechos propios de la mujer como profesional y persona capacitada, hay muchas riendas sin dificultar la visión femenina. Por ello, Fernández (2022) menciona que podría ser porque aún existe un machismo solapado que no permite pensar que tanto varón como mujer pueden competir en las mismas condiciones, a pesar de que se ha comprobado que las honorables damas, tienen una capacidad

impresionante de desempeño y perfil profesional. Pues muchas de ellas han ocupado y ocupan cargos memorables e ilustres. De la misma forma, Maximiliano (2022) insiste que el tema de la publicidad y marketing de parte del gobierno es crucial. Ante ello, Simich, A. (2022) y Oliveros, V. (2022) coincidieron que existen diversos factores que influyen en que no se cuente con representación política de las mujeres en cargos de confianza a nivel de las municipalidades, por ejemplo, el hostigamiento y acoso político basado en género, que juzga mayoritariamente a las mujeres en posiciones de liderazgo a comparación a los varones en posiciones de liderazgo, entre otros criterios subjetivos. Asimismo, señala que las que sí logran alcanzarlos, se encuentran en una situación de mayor exposición a los comentarios negativos, al fracaso y al desgaste emocional que ello puede generar. Lo expuesto se ve reflejado en los comentarios en los medios de comunicación, normalizado en las bromas cotidianas, lo que genera un desincentivo en las mujeres que, ante el difícil camino que es acceder a un cargo de representación política, deben sumarle el rechazo proveniente de la sociedad. Bellido, M. (2022) indica que la no incentivación lamentablemente genera brechas que impiden el pleno desarrollo de las mujeres en la sociedad, y en este caso en espacios de decisión.

Respecto a la **novena pregunta**, los entrevistados: Fernández, A.(2022), Maximiliano, K.(2022), Simich, A.(2022) Bellido, M (2022), Ramón, M.(2022), coincidieron que desconocen alguna iniciativa específica que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022.

Por otro lado, Casavilca, C.(2022), Vilca, S (2022) si conocen una iniciativa que contribuye o promueve con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza, por ejemplo la Municipalidad de San Luis de Lima, tiene una cantidad moderada de mujeres como Gerentes que aportan y resaltan de su liderazgo, desempeñando una gran tarea y dirección, incluso muchas de ellas admiradas por su gran trabajo y desempeño como profesionales. Asimismo, Oliveros, V.(2022) La Municipalidad Metropolitana de Lima, promueve la participación de la mujer en muchos espacios, recientemente a través de las Ordenanza N.º 2433-2022, Ordenanza N.º 2432-2022 pero es aún débil en los espacios de representación. En cuanto a su aporte, se rescata que la representación femenina en

municipalidades es primordial para fomentar mayor participación y representación femenina en todos los ámbitos de estructura de gobierno local; tal es el caso de Ley N° 31030 donde cada vez existen más evidencias de que la presencia de mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas hace que estos procesos sean mejores y efectivos. Por eso, exige una mayor presencia de mujeres en la política con el fin de lograr sociedades más humanas y justas para la familia peruana.

Por otro lado, en los siguientes párrafos se desarrollará el análisis de los resultados obtenidos en la **guía de análisis documental**, que responde, al **objetivo general**; *analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*; siendo el **primer documento** analizado, el boletín informativo “Gerencia de la Mujer e Igualdad” del año 2022. Se infiere que, con la creación de la Gerencia de la Mujer e Igualdad en la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2021, se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades, asimismo, se fortalecerá la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la gestión municipal de esta forma se hace frente la brecha de las barreras existentes para equilibrar intereses de género. Por otro lado, una de las funciones de la gerencia es promover la incorporación del enfoque de género. En ese sentido, en el estricto cumplimiento de sus competencias de acuerdo a las normas, políticas nacionales, marco normativo vigente, la participación de las mujeres en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, será viable.

Ahora bien, para el **segundo documento** analizado el reporte de INEI (2019) “Nivel educativo de las mujeres que trabajan en el sector público” del año 2019. Se infiere que el resultado es favorable para las mujeres sobre los varones, en el 2019, el nivel superior universitario alcanzó el 38%, mientras los hombres 30.4%; además, en cuanto al posgrado como maestría, y doctorado alcanzaron el 14.7% y los hombres solo el 11%, por lo que se puede concluir que en el sector público hay un predominio de las mujeres con educación superior INEI (2019). Estos resultados demuestran que las mujeres tienen la idoneidad. Asimismo, un nivel superior de educación para desempeñarse eficientemente en el entorno competitivo. En relación a ello, las mujeres demuestran idoneidad para los cargos de confianza que se encuentra regulada en la Ley N° 31419 que establece requisitos para el acceso

a los cargos de libre designación y remoción.

De la misma manera, se desarrollará el análisis de los resultados obtenidos en la **guía de análisis documental** concerniente al **objetivo específico 1**, que responde a, *analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*; para tal efecto se analizó el documento titulado *“Enfoque de género en la gestión Municipal”* donde se infiere que la equidad determina un equilibrio de intereses entre ambos géneros, por lo tanto son derechos absolutos que deben plasmarse dentro de los cargos de confianza, de forma equitativa, sin lugar a duda se han creado normas de equidad, políticas de género, pero muchas de ellas no resaltan en la asignación de cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, no solo se trata de obligaciones sino de brindar oportunidades, para generar el cumplimiento de estos derechos.

De igual forma, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, tenemos las estadísticas del “Nivel educativo de los servidores en la gestión pública, según sexo, 2014 y 2019” del año 2019 del INEI, del cual se infiere los resultados reflejan la gran diferencia de las mujeres sobre los varones en cuanto al nivel de educación a nivel pregrado, posgrado (maestría y doctorado) a favor de las mujeres. Estos resultados demuestran que las mujeres tienen la capacidad y el nivel superior para desempeñarse idóneamente dentro de un entorno competitivo y para la toma de decisiones. En ese sentido, demuestran idoneidad, capacidad intelectual, laboral y profesional, por lo tanto, ambos manejan y desempeñan las mismas habilidades, por ello, no debería surgir ningún tipo de diferencia entre ambos géneros. Con relación a ello, concluimos que las cifras porcentuales muestran que las mujeres demuestran más idoneidad dentro del entorno competitivo. En síntesis, está demostrado que el nivel universitario de las mujeres que trabajan en el sector público es favorable. En ese sentido, la limitación de la participación de las mujeres en los cargos de confianza enerva las capacidades de las mujeres en los cargos de confianza, porque se pierde el talento femenino que pueda aportar a una gestión municipal moderna conforme a la Ley de la Modernización del Estado.

Con relación a lo anterior, las mujeres demuestran idoneidad para los cargos de confianza que se encuentra regulada en la Ley N° 31419.

De igual forma, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, “Política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024” de fecha de noviembre del 2020, México. De las cuales se infiere que la transversalizar, tiene un concepto profundo y de cambio radical, pues significa transformar posturas y paradigmas que a lo largo de los años han venido prevaleciendo con desigualdades, por tal motivo, el reto es estructurar sistemas, políticas, procedimientos y legislaciones, para lograr un adecuado funcionamiento de igualdad entre hombres y mujeres. Además, la requiere un alto valor de responsabilidad para llevar acciones que garanticen, promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, para ello se requiere desarrollar políticas que haga frente a situaciones negativas que omitan la presencia de la mujer en el desarrollo social, no contemplando sus intereses y necesidades.

De igual forma, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, “Enfoque de género en la gestión Municipal” del 2019, de las cuales se infiere que la equidad determina equilibrio intereses entre dos intereses, por lo tanto son derechos absolutos que la carta magna protege, cuyo propósito debe plasmarse dentro de los cargos de confianza, de forma equitativa, sin lugar a duda se han creado normas de equidad y género, que avalan y protegen esta equidad, sin embargo, muchas de ellas no resaltan, sus propios significados y valor de participación, vulnerándose sin problema alguno, no solo se trata de obligaciones sino de oportunidades, generando así el cumplimiento de estos derechos, sin censuras ni discusión alguna. Se concluye que es importante eliminar la imparcialidad de género, así innovar la inclusión de género en la selección mediante criterios dentro de los gobiernos locales, el equilibrio debe ser manifestado a través del desempeño que cada género, es decir, se debe de evaluar, medir el cumplimiento de estos criterios, estas medidas garantizarán el derecho a las oportunidades, sin evadir la igualdad. En ese sentido, las mujeres destacan y brillan por sus grandes aportes históricos, hagamos realidad esta capacidad y logro de ellas mismas.

De la misma forma, se desarrollará el análisis de los resultados obtenidos en la **guía de análisis documental** concerniente al **objetivo específico 2**, que responde a, *analizar si la representación política femenina es promovida con la*

*fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*; para tal efecto se analizó el “Indicador Municipal” donde se señala que el “Personal de las municipalidades al 31 de diciembre de 2016 Al 31 de diciembre de 2016”. A continuación, se infiere que la participación de la mujer en las Municipalidades es mínima, los diferentes porcentajes que muestra el reporte del INEI se refleja las brechas de desigualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en los 3 niveles de gobiernos. Por lo tanto, hay poca representatividad en los gobiernos locales de la mujer. Este reporte, es una herramienta para replantear nuevos objetivos institucionales orientadas en el enfoque de género para reducir la brecha de desigualdad en el acceso de las mujeres en los cargos de libre nombramiento y remoción. La diferencia porcentual que muestra INEI es debido a que otras Municipalidades se alinearon estrictamente al marco normativo vigente, políticas que garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, es por ello por lo que, el indicador muestra diferentes brechas en los porcentajes. Se concluye que, en la actualidad, la participación de las mujeres es inferior a los varones en la gestión municipal, esto contraviene a que la mujer asuma roles protagónicos dentro de la institución; por ejemplo, en puestos decisorios, entre otros. En ese sentido, la representatividad de ambos géneros equilibra intereses, y ayuda a ver perspectivas diferentes dentro de la gestión municipal. Por otro lado, incrementar los porcentajes de participación es un incentivo para que la mujer pueda participar en todos los ámbitos.

De la misma forma, en los siguientes párrafos se desarrollará el análisis de los resultados obtenidos en los trabajos previos relacionados al problema de investigación contenidas en el **marco teórico**, concerniente al **objetivo general**, se utilizaron las posiciones adoptadas de los autores del ámbito internacional como Araya et al. (2019), Barrera (2018) de los cuales se infiere; por un lado, en las políticas públicas chilenas incorporaron de forma paulatina la perspectiva de enfoque de género en gestión municipal, asimismo, define que el enfoque de género a nivel municipal debe de ser entendido como las medidas que optan para tratar las inequidades existentes por entidades públicas mediante el desarrollo de políticas que ayuden a disminuir las brechas de igualdad de derechos, oportunidades, responsabilidades sin discriminación de género (p. 71). Por otro

lado, en México, la presencia en el ámbito de la gestión pública es un requisito conforme al derecho de la igualdad de oportunidades de las mujeres en la función pública de cara a la feminización de la función pública de esta forma puedan acceder un mayor porcentaje de mujeres a los órganos municipales, estatal y federal.

Con relación al **objetivo específico 1**, se utilizaron las posiciones adoptadas de los autores Arredondo (2017), De la cruz (2020), de los cuales se infiere; por un lado, Arredondo (2017) las Municipalidades comparecen debilidades que limitan alcanzar la igualdad de género, principalmente por la falta de ímpetu de la voluntad política por las autoridades de turno, el desconocimiento de las Políticas Nacionales de la igualdad de género. Además, por la ausencia de un mecanismo responsable de implementar, aplicar políticas de igualdad de género. Asimismo, un punto crítico es la ausencia de criterios específicos de género en las convocatorias (p. 70). Por otro lado, De la cruz (2020) ha evidenciado que las mujeres solo ocupan cargos de menor jerarquía en las gerencias y subgerencias decisivas a diferencia de los hombres en los cargos de dirección en las principales áreas de gestión, pese a existir políticas de modernización de la gestión pública al 2021. Finalmente, recomienda una mayor incidencia en las políticas de la igualdad y equidad de género para que permita mejorar los procesos de inclusión de la mujer en cargos de la gestión local para que haya mayor apertura de su rol en espacios decisivos (p. 87).

Con relación al **objetivo específico 2**, se utilizaron las posiciones adoptadas del autor Molina (2021) y Arnardottir y Sigurjonsson (2017) del cual se infiere que no se cumple con la promoción de la cuota de género por tal motivo no ha tenido impacto, no ha garantizado la participación de las mujeres en las organizaciones políticas. Por otro lado, señala que las organizaciones políticas no contemplan las políticas partidarias para promover la cuota de mujer por la falta de actualización en el estatuto organizacional. Finalmente, incide que la representación de la mujer sí tiene participación como militante pero raras veces se ha visto que ocupen un cargo de decisión o de dirección. En ese sentido, recomienda reglamentar la aplicación de la cuota de género en la conformación de la lista de directivos de movimientos políticos, partidos políticos para promover la representación política

de la mujer. Por otro lado, Arnardottir y Sigurjonsson (2017) señalan que, en Islandia, la cuota de género ha revelado que la regulación obligatoria es clave para el aumento exitoso de la representación femenina., la Ley integral de cuotas de género requiere una evaluación del logro del propósito legislativo original y también un minucioso seguimiento, evaluación del proceso aplicado y las consecuencias a corto y largo plazo en todos los ámbitos de aplicación.

Ahora bien, teniendo en cuenta, los resultados obtenidos previamente, es de hacer una **breve reseña de los hallazgos** a los mismos a fin de precisar posteriormente los hallazgos principales para cada objetivo. En este lineamiento, es preciso señalar que el **objetivo general** es *analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*. En cuanto a los resultados obtenidos en las **entrevistas** efectuadas a los 10 participantes para el cumplimiento del presente objetivo se analizó las 03 preguntas. En ese sentido, los postulados expuestos serán desarrollados en los siguientes párrafos.

Con relación a la *primera interrogante*, los entrevistados Fernandez, A., Maximiliano, K., Simich, A. Bellido, M., Casavilca, C., Arce, F.(2022) de manera unánime señalaron que la Ley N° 31419 no limita expresamente la participación de género en los cargos de confianza, ya que el objeto de la Ley es establecer los requisitos e impedimentos para el acceso a cargos de confianza y que los funcionarios/as o servidores/as sean los idóneos en cuanto a su perfil profesional y experiencia para los puestos en cuestión. Con relación a ello, Fernandez, A. (2022) considera que el factor limitante son las acciones de quienes seleccionan los cargos de confianza, sin criterio de igualdad de género. Para Simich, A.(2022) precisa que lo limitante es la discriminación estructural presente en nuestro país al no considerándolas como capaces de desempeñarse como funcionarias y/o directivas para la toma de decisiones. Por su parte, Casavilca, C.(2022), señala que actualmente tanto el varón como las mujeres tienen la misma participación dentro de los cargos de confianza. Ante ello, Ramón, M. (2022), menciona que no hay algún requisito que se encuentre vinculado al género del postulante a los cargos de confianza.

En cuanto a la *segunda pregunta*, todos los entrevistados Fernandez, A.,

Maximiliano, K., Casavilca, C., Ramón, M., Oliveros, V. (2022) coinciden que la aplicación de cuota de género en los cargos de confianza si garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Lima. En ese sentido, Fernández, A. (2022) señala que si garantizara porque el derecho a la igualdad es un derecho primordial que contempla y prevalece nuestra Constitución Política del Perú. Por otro lado, las entrevistadas Bellido, M.(2022) y Simich, A. (2022) coinciden en que la aplicación de la cuota de género de manera igualitaria no garantizaría en su totalidad la igualdad entre hombres y mujeres. En ese sentido, Bellido, M. (2022) considera que más allá del género, se debe tener en cuenta los criterios mínimos contemplados en la Ley N° 31419. Por su lado, Simich, A. (2022) tiene la siguiente postura. Primero, considera que adoptar tales medidas puede beneficiar el acceso de aquellos grupos poblacionales que han sido tradicionalmente excluidos. Por otro lado, sin perjuicio de ello, considera que el establecimiento de cuotas puede derivar en un desincentivo, por el solo cumplimiento de la cuota y no necesariamente en virtud de sus méritos y logros profesionales. Segundo, no considera que actualmente las cuotas de género garanticen la igualdad entre varones y mujeres, toda vez que ambos se encuentran en situaciones distintas respecto de su acceso y participación en cargos de confianza en las municipalidades.

Para determinar la *tercera interrogante*, los entrevistados Fernandez, A., Maximiliano, K., Simich, A. Bellido, M., Oliveros, V. (2022) coinciden en que las Municipalidades de Lima actualmente no están garantizado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza. En sentido, Bellido, M (2022) manifiesta que el incumplimiento se debe a la falta de un marco legal que regule una cuota equitativa en la designación de cargo de confianza en las Municipalidades de Lima, es por ello, que muchas veces se depende de la voluntad política del alcalde y del Concejo Municipal, podrían impulsar la iniciativa a través de una ordenanza municipal. Por su lado, Fernández, A (2022) menciona que debe existir un lineamiento interno dentro de las instituciones para que la asignación se cumpla y lleve a cabo, sin distinción alguna. Por otro lado, Simich, A. (2022) menciona que sin perjuicio de los beneficios que pueden tener las cuotas de género, opina que la cuota de género no debe ser la

primera alternativa a considerar para promover la participación de las mujeres en las municipalidades de Lima. Por qué las cuotas de género representan una solución temporal que no aborda la problemática principal, que es la discriminación estructural contra las mujeres. En ese sentido, plantea la identificación de las barreras específicas que están desincentivando la participación de las mujeres en tales cargos, para plantear soluciones de largo plazo y que varíen el contexto actual en el que nos encontramos. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el establecimiento de cuotas de género puede ser percibido como una ventaja injusta en favor de las mujeres, lo cual puede ser contraproducente, toda vez que generaría mayor rechazo a su participación en cargos de confianza y dirección. Para establecer cuotas de género se debe justificar y establecer criterios objetivos.

En relación al **análisis documental** es de precisar que los hallazgos encontrados en “Nivel educativo de las mujeres que trabajan en el sector público” del año 2019 y el análisis “Indicador de Gestión Municipal 2020 ” de febrero del 2021, se infiere que la participación de las mujeres es inferior a los varones en la gestión municipal, esto contraviene a que la mujer asuma roles protagónicos dentro de la institución, pese a que las cifras porcentuales muestran que las mujeres demuestran más idoneidad dentro del entorno competitivo. En síntesis, está demostrado que el nivel universitario de las mujeres que trabajan en el sector público es favorable. En ese sentido, la limitación de la participación de las mujeres en los cargos de confianza enerva las capacidades de las mujeres en los cargos de confianza, porque se pierde el talento femenino que pueda aportar a una gestión municipal moderna conforme a la Ley de la Modernización del Estado.

Asimismo por los **trabajos previos**, se utilizaron las posiciones adoptadas de los autores del ámbito internacional como Araya et al. (2019), Barrera (2018) de los cuales se infiere; por un lado, en las políticas públicas chilenas incorporaron de forma paulatina la perspectiva de enfoque de género en gestión municipal, asimismo, define que el enfoque de género a nivel municipal debe de ser entendido como las medidas que optan para tratar las inequidades existentes por entidades públicas mediante el desarrollo de políticas que ayuden a disminuir las brechas de igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades sin discriminación de género (p. 71). Por otro lado, en México, la presencia de la mujer en la

administración pública es un requisito conforme al derecho de la igualdad de oportunidades de las mujeres en la función pública de cara a la feminización de la función pública de esta forma puedan acceder un mayor porcentaje de mujeres a los órganos municipales, estatal y federal.

En relación del **objetivo específico 1** es *analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*. En cuanto a los resultados obtenidos en las **entrevistas** efectuadas a los 10 participantes para el cumplimiento del presente objetivo se analizó las 03 preguntas. En ese sentido, los postulados expuestos serán desarrollados en los siguientes párrafos.

Con relación a la *primera interrogante*, se infiere que los entrevistados Fernández, A., Maximiliano, K., Simich, A. Bellido, M., Casavilca, C., Ramon, Oliveros, V. (2022) coincidieron en que la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022. Por los siguientes argumentos: no se tiene en cuenta, no se aplica, no se regula. Además, la gran mayoría de entrevistados coinciden en que no se contempla un perfil determinado para un enfoque de género específico, sin medir la equidad y participación femenina. En este sentido, Simich, A. (2022) considera que es importante el cambio de cultura en la selección de cargos de confianza incorporando perfiles de puesto inclusivos. Por otro lado, señalan que las designaciones tienen carácter político, pese a la vigencia de la Ley N° 31419 donde establece requisitos mínimos que exige la citada ley, más no por cuota por género.

En cuanto a la *segunda pregunta*, los entrevistados Fernández, A.(2022), Maximiliano, K.(2022), Simich, A.(2022) , Bellido, M.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022) coincidieron que la aplicación de cuota de género en la selección de cargos de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima. Asimismo, señalan que la aplicación de la cuota de género generará oportunidad, interés para que más mujeres aspiren a desarrollarse, aplicando la idoneidad en el sector público. En ese sentido, se infiere que las cuotas de género no significan solamente establecer una cifra porcentual, implica equilibrar los intereses de ambos géneros. Además, el establecimiento de

cuota de género en los cargos de confianza no es contraria a la meritocracia, sino que se complementan y refuerzan entre sí.

Para determinar la *tercera interrogante*, algunos entrevistados como Maximiliano, K.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022) coincidieron que la regulación de la equidad de género en los cargos de confianza ayudará a mejorar la gestión en las municipalidades. Uno de ellos incide en que el rol femenino en la gestión pública aporta un matiz distinto, un mejor plus. En relación con ello, también consideran que la diversidad fortalece a las instituciones, pues permite traer a la mesa distintas perspectivas, así como evidenciar nuevas necesidades que podrían ser ignoradas por desconocimiento de un enfoque. Asimismo, la diversidad promueve la innovación y la mejor toma de decisiones. En ese sentido, la transversalidad del enfoque de género es fundamental para nuestro desarrollo como sociedad, liderado desde las instituciones públicas como las municipalidades de Lima.

En relación al **análisis documental** es de precisar que los hallazgos encontrados en el análisis “Ministerio de Relaciones Exteriores recibe reconocimiento a la mejor práctica laboral en el sector público” de 12 de julio de 2019 y el análisis documental “Enfoque de género en la gestión Municipal” del 2019 se infiere que el Decreto Supremo 008-2019-MIMP tienen como función principal aplicar el reconocimiento de igualdad de esta manera se está desarrollando un papel muy importante en la aplicación de la equidad de género y la participación laboral de la mujer, así como también menciona el *Decreto Supremo 005-2017-MIMP*, que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género, en las entidades de gobierno nacional, regionales y locales, tal es el hecho que se viene cumpliendo estos logros dentro de estas instituciones, pero el trabajo es fortalecer y expandirlos a nivel nacional, municipal, se debe tener presente que la norma está establecida y la aplicación de ella, se debe promover a través de las selecciones de participación mujer. Por otro lado, la equidad determina equilibrio intereses entre dos intereses, por lo tanto son derechos absolutos que la carta magna protege, cuyo propósito debe plasmarse dentro de los cargos de confianza, de forma equitativa, sin lugar a duda se han creado normas de equidad y género, que avalan y protegen esta equidad, sin embargo, muchas de ellas no resaltan, sus propios

significados y valor de participación, vulnerándose sin problema alguno, no solo se trata de obligaciones sino de oportunidades, generando así el cumplimiento de estos derechos, sin censuras ni discusión alguna.

En relación con el **análisis de los antecedentes de investigación**, es de precisar que los hallazgos encontrados se utilizaron las posiciones adoptadas de los autores, Arredondo (2017) y De la Cruz (2020), de los cuales se infiere; por un lado, Arredondo (2017) las Municipalidades arraigan factores que limitan alcanzar la igualdad de género por la eminente falta de ímpetu de voluntad política por las autoridades de turno, sumado al desconocimiento de las Políticas Nacionales de la igualdad de género. Además, por la ausencia de mecanismos para aplicar políticas de igualdad de género, además, el punto crítico es la ausencia de criterios específicos de género en las convocatorias (p. 70). Por otro lado, De la Cruz (2020) ha evidenciado que las mujeres solo ocupan cargos de menor jerarquía en las gerencias y subgerencias decisivas a diferencia de los hombres en los cargos de dirección en las principales áreas de gestión, pese a existir políticas de modernización de la gestión pública al 2021. Finalmente, recomienda una mayor incidencia en las políticas de la igualdad y equidad de género para que permita mejorar los procesos de inclusión de la mujer en cargos de la gestión local para que haya mayor apertura de su rol en espacios decisivos (p. 87).

En relación del **objetivo específico 2** *analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*. En cuanto a los resultados obtenidos en las **entrevistas** efectuadas a los 10 participantes para el cumplimiento del presente objetivo se analizó las 03 preguntas. En ese sentido, los postulados expuestos serán desarrollados en los siguientes párrafos.

En relación a la *primera interrogante*, los entrevistados Fernández, A.(2022), Maximiliano, A.(2022), Bellido, M.(2022), Casavilca, C.(2022), Ramón, M.(2022), Oliveros, V. (2022) coincidieron que con la fijación de cuota de género permitirá incentivar a que más mujeres puedan participar en la gestión municipal. Simich, A. (2022) menciona que sin perjuicio de los beneficios que pueden tener las cuotas de género, opina que no debe ser la primera alternativa a considerar para promover la participación de las mujeres en las Municipalidades de Lima. Por qué las cuotas de

género representan una solución temporal que no aborda la problemática principal, que es la discriminación estructural frente a las mujeres. En ese sentido, plantea la identificación de las barreras específicas que están desincentivando la participación de las mujeres en tales cargos, para plantear soluciones de largo plazo y que varíen el contexto actual. Adicionalmente, se debe tener en cuenta el establecimiento de cuotas de género puede ser percibido como una ventaja injusta en favor de las mujeres, lo cual puede ser contraproducente, toda vez que generaría mayor rechazo a su participación en cargos de confianza y dirección. Para establecer cuotas de género se debe justificar y establecer criterios objetivos.

En cuanto a la *segunda pregunta*, los entrevistados Fernández, A.(2022) , Maximiliano, K.(2022) , Simich, A.(2022) , Bellido, M.(2022) , Casavilca, C.(2022) , Oliveros, V. (2022) coincidieron que existen diferentes factores que influyen en la representación femenina. Por un lado, Fernández, A. (2022) menciona que podría ser porque aún existe un machismo solapado que no permite pensar que tanto varón como mujer pueden competir en las mismas condiciones, a pesar de que se ha comprobado que las honorables damas, tienen una capacidad impresionante de desempeño y perfil profesional. Pues muchas de ellas han ocupado y ocupan cargos memorables e ilustres. En ese sentido, Maximiliano (2022) insiste que el tema de la publicidad y marketing de parte del gobierno es crucial. Ante ello, Simich, A. (2020) considera que existen diversos factores que influyen en que no se cuente con representación política de las mujeres en cargos de confianza a nivel de las municipalidades, como, por ejemplo, el hostigamiento y acoso político basado en género, que juzga mayoritariamente a las mujeres en posiciones de liderazgo a comparación a los varones en posiciones de liderazgo, entre otros criterios subjetivos. Asimismo, señala que las que sí logran alcanzarlos, se encuentran en una situación de mayor exposición a los comentarios negativos, al fracaso y al desgaste emocional que ello puede generar. Lo expuesto se ve reflejado en los comentarios en los medios de comunicación, normalizado en las bromas cotidianas, lo que genera un desincentivo en las mujeres que, ante el difícil camino que es acceder a un cargo de representación política, deben sumarle el rechazo proveniente de la sociedad.

Para determinar la *tercera interrogante*, la mayoría de los entrevistados

como Fernández, A. (2022), Maximiliano, K. (2022), Simich, A. (2022), Bellido, M (2022), Ramón, M. (2022) coincidieron que desconocen alguna iniciativa específica que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022. A excepción de Casavilca, C. (2022) señala que conoce una iniciativa que contribuye en la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza, por ejemplo, la Municipalidad de San Luis de Lima, tiene una cantidad moderada de mujeres como gerentes que aportan y resaltan de su liderazgo, desempeñando una gran tarea y dirección, incluso muchas de ellas admiradas por su gran trabajo y desempeño como profesionales.

Con relación al **análisis documental** tenemos al análisis “Indicador de Gestión Municipal 2020” de febrero del 2021 y el análisis “Liderazgo y participación política de las mujeres” 19 de septiembre de 2022 de las cuales se infiere que la participación de la mujer en las Municipalidades es mínima, los diferentes porcentajes que muestra el reporte del INEI se refleja las brechas de desigualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en los 3 niveles de gobiernos. Por lo tanto, hay poca representatividad en los gobiernos locales de la mujer. Este reporte, es una herramienta para replantear nuevos objetivos institucionales orientadas en el enfoque de género para reducir las brechas de desigualdad en el acceso de las mujeres en los cargos de libre nombramiento y remoción. La diferencia porcentual que muestra INEI es debido a que otras Municipalidades se alinearon estrictamente al marco normativo vigente, políticas que garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, por ello, el indicador muestra diferentes brechas en los porcentajes. Por otro lado, los informes y estudios de cantidades por la ONU, claramente se ha evidenciado que en los próximos años no se concretará la meta de lograr una equidad y paridad, pues por otros 130 años más, seguiremos arrastrando esta dura desigualdad, son escasos o mínimos las cantidades que en algunos países han podido alcanzar participación de la mujer en los cargos directivos, si nos centramos en el 0,52 % anual, es mínimo, este avance, por ello, se debe implementar y fomentar los cargos de confianza con participación mujeres, por ejemplo aquí en Perú, impulsando la Ley N. 31050 de la paridad, esto subiría los porcentajes de participación y realmente se obtendrían mejores resultados.

Con relación al **análisis de los antecedentes de investigación**, es de precisar que los hallazgos encontrados a Molina (2021), Zenou, et al., (2017) de las cuales se infiere, por un lado, no se cumple con la promoción de la cuota de género en los partidos políticos. Asimismo, en los movimientos regionales, por tal motivo no ha tenido impacto, no ha garantizado la participación de las mujeres. Asimismo, no contemplan participaciones partidarias para promover la cuota de mujer por la falta de actualización en el estatuto organizacional. Además, se infiere que las mujeres no participan activamente, sí tiene participación como militante pero raras veces se ha visto que ocupen un cargo de decisión o de dirección. Asimismo, señala que la participación de la mujer es débil a comparación de la cuota de varones en cargos de dirección en la organización política en el Perú. La cuota de mujeres es desde 12.3 hasta 51% en partidos políticos y 4.5 hasta 72.8% en movimientos regionales. Por otro lado, recomienda reglamentar la aplicación de la cuota de género en la conformación de la lista de directivos de movimientos políticos, partidos políticos para promover la participación política de la mujer. Finalmente, recomendó al ROP del JNE la inclusión de sus estadísticas de la cantidad de la cuota de género en cargos directivos en las organizaciones políticas que permita analizar la participación de la mujer en los movimientos y partidos políticos (p. 38). Por otro lado, Zenou, et al., (2017) en Francia se aprobó Ley que exige un equilibrio de género, pese a algunas críticas sobre la legitimidad de las cuotas, y probablemente debido a la existencia de una regulación obligatoria, no aparecieron fuerzas fuertes y estructuradas que impidieran el aumento de la representación femenina en los directorios.

Teniendo ello en cuenta, el **hallazgo principal** del **objetivo general en una primera idea central** reposa en *analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.*

En relación con ello, los resultados de nuestra investigación manifiestan principalmente, que la participación de género está limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022, debido a que se considera como un factor relevante la falta de idoneidad de la mujer para asumir cargos de toma de decisiones, además, el factor limitante son las acciones de quienes seleccionan los cargos de confianza sin criterio de igualdad de género, también, la discriminación

estructural presente en nuestro país al no valorándolas o considerándolas como capaces de desempeñarse como funcionarias y/o directivas para la toma de decisiones, asimismo, la falta de lineamiento interno dentro de las municipalidades para que esta asignación se cumpla y lleve a cabo, sin distinción alguna. El incumplimiento se debe a la falta de un marco legal que regule una cuota equitativa en la designación de cargo de confianza en las Municipalidades de Lima, del mismo modo, la asignación de los cargos de confianza depende de la voluntad política del alcalde y del Concejo Municipal, podrían impulsar la iniciativa a través de una ordenanza.

Con relación a lo expuesto, de los hallazgos encontrados se infiere que *participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022*, pese a que las mujeres demuestran más idoneidad dentro del entorno competitivo pues esto enerva las capacidades intelectuales, laborales y profesionales de las mujeres en los cargos de confianza, se pierde el talento femenino para construir una gestión municipal moderna con equidad de género; así como en las Municipalidades de la comunidad internacional donde prevalece la participación de la mujer en cargos de confianza. Finalmente, las mujeres demuestran idoneidad para asumir cargos de confianza tal como refiere Ley N° 31419.

Asimismo, los hallazgos respaldan nuestra investigación, en esta concepción es de precisar una diferenciación encontrada en dos ámbitos distintos, en cuanto al **contexto internacional**, existen normas jurídicas que regulan la participación de género en los cargos de confianza en gobiernos municipales, tal es el caso de Colombia, que mediante el Decreto Supremo N° 445-2020 regula la participación de la mujer los cargos de libre nombramiento y remoción serán al 50 %. Por otro lado, en la Alcaldía de Guayaquil de Ecuador (2022) se promueve la paridad de género en los cargos directivos tiene como titular a una mujer en un 54%, mandos medios 42%. De igual forma en Honduras, mediante el decreto N°54-2012 regula la paridad en los cargos de dirección en la proporción equitativa de 50 % entre hombres y mujeres. Por otro lado, en el **contexto nacional**, pocos gobiernos municipales y regionales han adoptado la paridad de género en los cargos de confianza, tal es el caso reciente de los dispuesto por el Gobierno

Regional de Arequipa bajo la Ordenanza Regional N° 479-AREQUIPA de fecha 14 de junio de 2022, en la cual se dispone una cuota del 50% para mujeres en estos cargos. En ese sentido, *la aplicación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima es viable su regulación.*

Con relación a lo anterior, es importante que se incorpore en nuestro ordenamiento jurídico la Ley de cuotas con el objetivo de asegurar un porcentaje mínimo de presencia femenina en los todos niveles de gobierno, así como se incorporaron en los demás países de América Latina.

Finalmente, teniendo en consideración los hallazgos previamente expuestos, se realizó la **discusión de los resultados** aplicando el método de triangulación de datos.

En relación con el **objetivo general**, la descripción de los resultados obtenidos de la guía de entrevista se infiere que la participación de género se encuentra limitada en los cargos de confianza de las Municipalidades de Lima, por distintos factores, por un lado, la falta de selección con criterios de género para los cargos de confianza. Por otro lado, la falta aplicación de la cuota de género para los cargos de confianza.

Por todo lo expuesto en el **resumen de reseña de los hallazgos**, concluimos que la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima es esencial para garantizar el ejercicio de sus derechos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese orden, la Política Nacional de Igualdad de Género - PNIG, aprobada por el D.S. N° 008-2019-MIMP con fecha 04 de abril del 2019, tiene como ámbito de aplicación en los 03 niveles de gobierno local, regional y nacional, pese a ello, desde su vigencia de la PNIG no ha tenido efecto en el cumplimiento de 02 objetivos prioritarios en las Municipalidades de Lima. El primero, objetivo prioritario 3 que establece “garantizar una mayor participación de las mujeres en los cargos de toma decisiones, puestos directivos en las entidades públicas, (...)”. El segundo, el objetivo prioritario 5 que establece “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos públicos, (...) entre hombres y mujeres”. Por ello, muchas Municipalidades de Lima no muestran avances significativos en la incorporación de estos dos

objetivos de la PNIG, es así que se justifica la poca presencia de las mujeres en los cargos decisorios.

Con relación a lo anterior, la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima es mínima por que aún no se ha dado una solución integral a este problema, y no es de estricto cumplimiento pese a que la PNIG contempla objetivos específicos para reducir la brecha. Además, existen muchos factores, entre ellos, la ausencia de un ordenamiento jurídico que establezca criterios de participación de género en los cargos de confianza, la falta de lineamientos internos que se ajusten a los objetivos 3 y 5 de la PNIG. Asimismo, la continua intervención de la voluntad política de las autoridades de turno. Ante ese escenario, muchas Municipalidades han promulgado diversas normas para hacer frente a esta problemática en sus ámbitos jurisdiccionales y por ende no es una solución integral que repercute a la igualdad de oportunidades a las mujeres frente a los hombres en las Municipalidades de Lima. Estos accionares, no garantizan la participación de las mujeres en los cargos de confianza. Finalmente, la Ley N° 31419 no limita expresamente la participación de género en los cargos de confianza, el factor limitante son las acciones de quienes seleccionan los cargos de confianza, sin criterio de igualdad de género previstos los objetivos específicos de la PNIG. En ese sentido, lo limitante es la discriminación estructural presente en nuestro país al no considerándolas como capaces de desempeñarse como funcionarias y/o directivas para la toma de decisiones, pese a demostrar más idoneidad. Es por ello que se requiere la regulación urgente para la participación de género equitativa en los cargos de confianza para que la solución sea integral, y así no vulnerar el derecho a la igualdad ante la Ley que nuestra carta magna reconoce en su inciso 2 del Art. 2 “Toda persona tiene derecho: (...) . A la igualdad ante la Ley, nadie debe ser discriminado por motivo de (...) sexo, (...)”. De la misma forma, Artículo 4, 6 de la Ley N° 28983 que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, los objetivos específicos 3 y 5 del D.S. N° 008-2019-MIMP - Política Nacional de Igualdad de Género.

Además, rescatamos la opinión del entrevistado Fernández, A. (2022) donde señala que el factor limitante son las acciones de quienes seleccionan los cargos de confianza, sin criterio de igualdad de género. En ese sentido, inferimos la

importancia de la aplicación del Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP promulgado el 4 de agosto de 2022 que dispone “la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración pública” en las Municipalidades de Lima, con el fin de coadyuvar a la mejora del Estado en el marco de una gestión pública con igualdad de género.

Finalmente, a pesar de todas las normas, entre leyes, decretos y otras, la presencia y participación de las mujeres es escasa, la igualdad, paridad y alternancia, son poco garantizadas para hacer prevalecer y dar cumplimiento a nuestra constitución como primer soporte legal y constitucional, por encima de todo lo plasmado, queda y requiere fortalecer y ejecutar esta participación como materia de derecho y obligación en favor de las mujeres

En cuanto, al **objetivo específico 1**, la descripción de los resultados obtenidos de la guía de entrevista, se infiere que la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima por distintos factores, por un lado, que no se tiene en cuenta el criterio objetivo de la equidad de género en la asignación de cargos de confianza, Por otro lado, no se aplica de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza por la falta de regulación de la cuota de género en el proceso de selección, asignación de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima. El incumplimiento se debe a la falta de un marco legal que regule una cuota equitativa en la designación de cargo de confianza en las Municipalidades de Lima, porque mucho depende de la voluntad política del alcalde y del Concejo Municipal, podrían impulsar la iniciativa a través de una ordenanza.

Por todo lo expuesto en el **resumen de reseña de los hallazgos**, inferimos que la regulación de la equidad de género en los cargos de confianza es importante para garantizar el derecho a la igualdad en la selección, asignación de cargos de confianza en las Municipalidades de Lima. Esta medida permitirá la modernización de la gestión municipal. Asimismo, inferimos que las cuotas de género pueden ser introducidas a nivel municipal. Por ejemplo, en el ámbito internacional tenemos a Francia que tiene un régimen local que establece las cuotas del 50% para ambos géneros. En América Latina, Brasil y Colombia tienen cupos para garantizar la presencia de las mujeres en los cargos directivos y en Perú, el Gobierno Regional

de Arequipa bajo la Ordenanza Regional N° 479-AREQUIPA dispone una cuota del 50% para mujeres en estos cargos.

En relación a lo anterior, se detalla las normas jurídicas internacionales, nacionales que regulan la participación de género en los cargos de confianza en Gobiernos Municipales, tal es el caso de Colombia, que mediante el Decreto Supremo N° 445-2020 regula la participación de la mujer en los cargos de libre nombramiento y remoción en las Municipales, por regla, la aplicación de la normativa se realizó de forma paulatina por determinados porcentajes de incremento desde el año 2020 hasta la actualidad. En el 2022, la participación de la mujer alcanzará al 50 %, establece cupos de género para la presencia de la mujer en cargos gerenciales del sector público. De igual forma, en la Alcaldía de Guayaquil de Ecuador (2022) se establece, promueve la paridad de género en los cargos directivos y se tiene como titular a una mujer en un 54%, mandos medios 42%. Por otro lado, también existe normas jurídicas que regulan la equidad de género, tal es el caso de Ecuador, en el Artículo 61, numeral 7 señala “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades (...)”. Asimismo, en el Artículo 65 señala “El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión (...)”. A nivel nacional, pocos gobiernos municipales y regionales han adoptado la paridad de género en los cargos de confianza, tal es el caso reciente de los dispuesto por el Gobierno Regional de Arequipa bajo la Ordenanza Regional N° 479-AREQUIPA de fecha 14 de junio de 2022, en la cual se dispone una cuota del 50% para mujeres en estos cargos. Finalmente, se comprueba que en el ámbito internacional la cuota de género está regulado. En ese sentido, en el Perú también se debe de regular la equidad de género en los cargos de libre nombramiento y remoción.

Además, inferimos que en la Ley N° 31419 revaloriza el principio de mérito para acceder y ejercer cargos de libre designación y remoción en el sector público, en relación a ello, las mujeres que trabajan en el sector público cumplen con lo

estipulado en Ley, muestra de ello, en el reporte de INEI en el 2019, el nivel superior universitario fue del 38%, mientras el de los hombres 30.4%; además, en cuanto al posgrado como maestría, y doctorado alcanzaron el 14.7% y los hombres solo el 11%, por lo que se puede concluir que en el sector público hay un predominio de las mujeres con educación superior. Además, se evidencia que las mujeres sí cuentan con más idoneidad que los hombres, tal como la Ley N° 31419 establece disposiciones para garantizar la idoneidad para los cargos de libre designación y remoción.

Por las consideraciones expuestas, concluimos que es necesario que el Congreso de la República del Perú legisle en materia de cuotas de género para los cargos de confianza conforme al derecho fundamental de igualdad ante la Ley, igualdad de oportunidades. Asimismo, conforme a la legislación comparada, al soporte jurídico de las normas internacionales.

En relación con el **objetivo específico 2**, todos los entrevistados coinciden en que la representación política femenina influye en la fijación temporal de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima.

Por todo lo expuesto en el **resumen de reseña de los hallazgos**, inferimos que la representación política femenina es promovida mediante la fijación de cuotas de género en los cargos de confianza en las Municipalidades, tal es el caso internacional de la Municipalidad de Guayaquil de Ecuador. La decisión de la alcaldesa Cynthia Viteri cuando llegó al cargo el 7 de marzo del 2022, fue promover la equidad de género, construyendo un equipo de trabajo que incluya a la mujer en todos los roles de la Municipalidad. Por ejemplo, en la paridad de género en los cargos directivos tiene como titular a una mujer alcanzando así el 54%, en mandos medios el 42%, profesional 47%. Asimismo, el Municipio en cuestión cuenta con 28 direcciones de las cuales la mitad tienen como titular a una mujer. Estas medidas por parte de la alcaldesa de equidad de género están por encima de la media de Ecuador y también de Latinoamérica. Finalmente, concluimos que la representación femenina en la política es promovida en determinar el porcentaje en los cargos de libre nombramiento y remoción en las gestiones municipales, es importante regular la equidad de género en estos cargos, para no depender de la voluntad política temporal de la autoridad municipal de turno, esta medida

fortalecerá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo escalable en el tiempo, permitiendo así cerrar la brecha de la desigualdad perpetradas durante muchos años en las Municipalidades, hacer frente a esta problemática permitirán fortalecer las políticas de modernización de la gestión pública, así como las Municipalidades de otros Estados de nuestra comunidad internacional. En ese sentido, no deben ser más cargos simbólicos, mucho menos una medida temporal, se debe de asegurar un verdadero equilibrio de género para lograr un impacto significativo en la tasa global de representación femenina en todos los niveles del Estado, esta medida garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, las cuotas de género contribuyen al acceso de las mujeres en los cargos de toma de decisiones

Finalmente, es relevante señalar la importancia del presente estudio en cuanto al **contexto social científico** toda vez que consideramos importante la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, aportará en diferentes aspectos. El **primero**, con los resultados obtenidos, analizados con el método de triangulación de datos de los resultados del marco teórico, guía de análisis documental y guía de entrevistas se amplió los conocimientos mediante las categorías, subcategorías planteadas en la presente investigación, las mismas que fueron agrupadas para responder a las preguntas formuladas en la guía de la entrevista facilitaron la obtención de conocimientos para responder, resolver el problema general y específicos planteados en la investigación, permitiendo así facilitar a los niveles de gobierno proponer criterios idóneos al momento de establecer la cuota de género en cargos de confianza en las Municipalidades; asimismo, se genera conocimiento para futuros investigadores, sobre todo abre la posibilidad a que más investigadores puedan realizar estudios relacionados a la participación de género en todos los niveles del Estado para lograr la participación efectiva de la mujer en todos los ámbitos del gobierno con equidad de género. **Segundo**, los hallazgos internacionales y locales obtenidos durante el desarrollo del presente trabajo respaldan la investigación para brindar recomendaciones relacionados a la participación de género en los cargos de confianza, la selección de trabajadores con cuotas de género en los cargos de confianza y la representación política femenina incentivada la fijación de la cuota

de género en los cargos de confianza en las Municipalidades. **Tercero**, En la presente investigación tenemos la participación destacada de una mujer que ocupó grandes cargos de confianza como ex Ministra de Energía de Minas, fue congresista, ex integrante de la Comisión Permanente, conformo la comisión de la Mujer en el Congreso de la República del Perú, contribuyó a impulsar la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, además, la participación de la mujer en la minería; también contamos con la participación destacada del miembro fundador de la Asociación de Mujeres Solidarias del Perú, Presidenta de la Mesa de Trabajo de la Mujer Olivense, cuenta con diversas maestrías y doctorados las cuales dan relevancia a nuestra investigación. **Cuarto**, la investigación se busca a nivel normativo implementar la representación femenina en los cargos de confianza en el ámbito municipal, en particular en Lima por existe muchas municipalidades a diferencia de otras jurisdicciones del Perú, además, porque las municipalidades son el primer nivel que gobierno que tiene mayor incidencia en su jurisdicción, asimismo, la municipalidad es una buena vitrina para que las mujeres puedan insertarse al mundo laboral y la gestión pública. En ese sentido, se incrementa la participación de la mujer a nivel municipal y en otros niveles de gobierno.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** La participación de género en los cargos de confianza es limitada en las Municipalidades de Lima, por los siguientes factores como: la omisión de institucionalizar el enfoque de género en la gestión pública, la ausencia de ímpetu por parte de las municipalidades al no considerarlas en estos cargos pese a que las mujeres demuestran más idoneidad que los hombres para asumir estos cargos; asimismo, la subrepresentación de las mujeres en la gestión pública, es por ello se justifica la poca presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones a nivel municipal. Además, por la discriminación laboral, discriminación estructural del Estado, la falta de motivación y preocupación de parte del Estado para la participación efectiva de la mujer, asimismo, la poca participación de la mujer por medidas costumbristas y tradicionales del varón, por el incumplimiento del objetivo prioritario 3, 5 del D.S N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género donde se establece objetivos para garantizar el acceso y la participación de la mujer en espacios de índole de toma de decisiones. Por otro lado, la ausencia de normas jurídicas que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género en los cargos de confianza, conforme a las Leyes de los derechos fundamentales de igualdad ante la Ley que nuestra Constitución Política reconoce al Artículo 2, inciso 2. Asimismo, conforme a la Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y conforme a la legislación comparada; y al soporte jurídico de las normas internacionales.

**Segundo:** La equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, por la falta de criterio de enfoque de género en el proceso de selección y asignación de cargos de confianza por parte de las autoridades municipales; además, la falta de apertura de espacios para que la mujer pueda plasmar sus competencias para el diseño, gestión, vigilancia, promoción y fortalecimiento de la igualdad de oportunidades en las instituciones públicas, también, porque no existe ningún marco jurídico que garantice la equidad de género en los procesos de selección, asignación de cargos de confianza para asegurar un verdadero equilibrio de género para lograr un impacto significativo en la tasa global de representación femenina en todos los niveles del Estado, las cuotas de género contribuyen al acceso de las mujeres en

los cargos de toma de decisiones, para lograr este propósito se tiene que tener en cuenta el cumplimiento irrestricto del Artículo 5 numeral a, b de la Ley N° 28983, la citada Ley no ha tenido avances significativos en aprobar normas que garanticen estos derechos. La incorporación de equidad de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima garantizará la presencia de las mujeres en estos espacios, permitiendo así corregir las desigualdades estructurales existentes históricamente entre mujeres y hombres.

**Tercero:** Se ha evidenciado que, la fijación de cuotas de género influye en la representación política femenina por que promueve, incentiva a la existencia de que más representantes mujeres ocupen cargos de liderazgo. Porque la representación femenina no ha cumplido su finalidad en otros ámbitos porque son cargos simbólicos, medidas temporales y progresivas cuyo objetivo fue establecido hasta cerrar la brecha de igualdad entre ambos géneros; además, la fijación de la cuota de género depende de la voluntad política temporal de las autoridades municipales de turno. Por ello, la importancia de regular la cuota de género en estos cargos, para no depender de la voluntad política temporal de la autoridad municipal de turno, esta medida fortalecerá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo escalable la aplicación de la norma en el tiempo, permitiendo así, cerrar la brecha de la desigualdad perpetradas durante muchos años en las Municipalidades. Por otro lado, hacer frente a esta problemática permitirá fortalecer las políticas de modernización de la gestión pública, así como las Municipalidades de otros Estados de nuestra comunidad internacional.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se debe de incorporar en nuestro ordenamiento jurídico la Ley de cuotas de género con el objetivo de asegurar un porcentaje mínimo de presencia femenina en todos los ámbitos de participación femenina de los niveles del Estado. Por otro lado, en el Artículo 29 “Límites de servidores/as de confianza” del D.S. N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419 se contemple el criterio de cuota de género en cargos de confianza en las Municipalidades con no menor al cincuenta por ciento 50% como *Ley Constitucional*. Asimismo, para los que superen el porcentaje mínimo otorgando las *cuotas voluntarias* a los cargos de confianza, las Municipalidades otorgue incentivo económico por cada mujer asignado, en base a ello, implementen programas de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en la gestión municipal. Finalmente, una vez regulada la equidad de género en los cargos de confianza las municipalidades incorporen en su procedimiento interno de incorporación de personal en cargos de confianza, bajo criterios fundamentales de idoneidad, experiencia, honestidad y cuota de género.

**Segundo:** La Contraloría General de la República del Perú, debe implementar mecanismos de fiscalización de la equidad de género en los cargos de confianza en las Municipalidades. Asimismo, establecer conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa y penal para los casos de incumplimiento del criterio de equidad de género en los cargos de confianza. Por otro lado, SERVIR en el Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP establece “la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración pública” incluye a servidores/as de confianza; en relación con ello, en el Artículo 5 “responsable de la implementación del taller” debe de contemplar modalidades de capacitación como: presencial, semi presencial y virtual a través de plataformas e-learning. Asimismo, en el Artículo 7 “Reporte de Información” debe de contemplar el otorgamiento de certificados y/o constancias para aquellos funcionarios públicos que hayan aprobado el curso de capacitación y el taller, las mismas, que deberán de ser validadas por el SERVIR y emitidas por MIMP a través de un sistema de información. Estas capacitaciones deben de ser obligatorias para los que ingresen a la administración pública con el fin de coadyubar a la mejora del Estado en el marco de una gestión pública con igualdad

de género. Por otro lado, en el marco del D.S. N° 010-2022-MIMP y la Política Nacional de Igualdad de Género, las municipalidades deberán de replicar capacitaciones orientadas al enfoque de género dentro de su jurisdicción a instituciones educativas, municipalidades de centros poblados, al comité de central de barrios.

**Tercero:** Se recomienda a las Municipalidades realizar lo siguiente: convocatorias con criterio de enfoque de género para cargos específicos para incentivar la participación de la mujer en los cargos de toma de decisiones. Con relación a ello, se recomienda al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la implementación de un software iOIG denominado “Observatorio de Igualdad de Género - iOIG” donde se muestre información pública con criterios de inclusión de estadísticas de la participación de la mujer en todos los ámbitos de gobierno a nivel nacional que facilitará el seguimiento de los avances de la Política Nacional del Igualdad de Género y acuerdos internacionales de derechos de las mujeres. Asimismo, a nivel municipal se recomienda implementar la Gerencia de la Mujer e Igualdad en todas las municipalidades de Lima. Asimismo, a través de Ordenanzas Municipales debe de garantizar la participación plena y efectiva con equidad de género en todos los ámbitos de su jurisdicción como en el comité electoral de centros poblados, en el comité central de barrios, comité de juntas vecinales, comité de Juntas Administradoras de Servicios de Saneamiento, comité de organizaciones juvenudes.

## REFERENCIAS

- Arnardottir, A., y Sigurjonsson, T. (2017). Gender diversity on boards in Iceland: Pathway to gender quota law following a financial crisis. En *Gender Diversity in the Boardroom* (pp. 75–101). Springer International Publishing. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-56142-4\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-56142-4_4)
- Alegre, M. (2019). *Las relaciones de poder e institucionalización del enfoque de género en el gobierno regional de Arequipa: limitaciones para su consolidación 2018*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11688>
- Ancarani, A. E. Arcidiacono, C. M. & Giammanco, M. D. (2019). Promoting work engagement in public administrations: the role of middle managers' leadership. *Public Management Review*, 23(1), 1234-1263. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1763072>
- Araya, C., Bueno, A., Rivera, N (2019). Enfoque de género en la gestión municipal de la Región del Maule, mediante los resultados del Diagnóstico Nacional de la Calidad de la Gestión Municipal 2017. Chile: Universidad de Talca. <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/12222/5/20190184.pdf>
- Alcaldía de Guayaquil de Ecuador (2022). En el Municipio de Guayaquil se promueve la paridad de género. Obtenido de <https://www.guayaquil.gob.ec/en-el-municipio-de-guayaquil-se-promueve-la-paridad-de-genero/>
- Arredondo, A. (2017). Incorporación del enfoque de género en la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23598>
- Acuerdo 623 de 2015 Concejo de Bogotá. Colombia. - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Retrieved November 30, 2022, from [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=67633](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=67633)

Babilón, F. E. (2017). Derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los denominados empleados o servidores de confianza. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/91113/Babil%c3%b3n\\_Grados\\_Derecho\\_sindicaci%c3%b3n\\_trabajadores.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/91113/Babil%c3%b3n_Grados_Derecho_sindicaci%c3%b3n_trabajadores.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Barrera, H. (2018). Perspectiva de género en la función pública: referencia especial al caso mexicano. México: Universidad de Salamanca. <https://gredos.usal.es/handle/10366/139481>

Cabezas, N. G. (2018, marzo 6). ¿Qué es la igualdad y equidad de género? Ayuda en Acción. <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

Congreso de la República del Perú. (2020). Proyecto de Ley que promueve la participación de mujeres en los directorios del estado a través de la paridad de género. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL06420-20201008.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06420-20201008.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2020). Proyecto de Ley que establece la paridad de género en la designación de cargos de confianza de alto nivel en el poder ejecutivo. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05607-20200624.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05607-20200624.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2020). Proyecto de Ley que establece la paridad y alternancia de las mujeres en el ámbito político y en los cargos de dirección en los sectores público y privado. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05694-20200703.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05694-20200703.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2021). Proyecto de Ley que garantiza la paridad de género en los cargos de confianza de los tres niveles de gobierno. Obtenido de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal->

service/archivo/MTAwMDc=/pdf/PL0108620211229/

Decreto Supremo N° 445-2020. Colombia. Retrieved November 30, 2022, from

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=110635](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=110635)

Defensora del Pueblo de Ecuador. (2020). Acción de protección. Obtenido de

<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2865/1/DPE-DPGYS-2020-001-AJ%201%20de%204.pdf>

De la cruz, A (2020). trabajo y desigualdad laboral en la municipalidad distrital del tambo, 2019. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6800/T010\\_48427608\\_T.pdf](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6800/T010_48427608_T.pdf)

Elliott, I. C. Simon, J. A. & Stazyk, E. C. (2022). Putting the international in Public Administration: An International Quarterly: A historical review of 1992-2022.

Public Administration, 100(1), 41-58. <https://doi.org/10.1111/padm.12822>

Finke, D. (2019). Collateral damage: do gender quotas undermine party discipline?

The Journal of Legislative Studies, 25(1), 66– 87. <https://doi.org/10.1080/13572334.2019.1570598>

Función Pública (2020). Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los

cargos de niveles decisorios del Estado Colombiano. Obtenido de [https://herramientas.datos.gov.co/sites/default/files/2021-12/2020-12-22\\_Informe\\_ley\\_de\\_cuotas\\_2020\\_vf.pdf#page=21&zoom=100,237,306](https://herramientas.datos.gov.co/sites/default/files/2021-12/2020-12-22_Informe_ley_de_cuotas_2020_vf.pdf#page=21&zoom=100,237,306)

Gallardo, E (2017). Metodología de la Investigación. Obtenido de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gobierno Regional de Arequipa (2022). Ordenanza Regional N° 479-AREQUIPA.

Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3293643/O.R.%20479-AQP.pdf.pdf?v=1656338246>

- Hache, D. W. & Valencia, D. C. (2019). Reflexiones sobre el derecho fundamental a la buena Administración pública en el derecho administrativo brasilero. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (21), 47-75. <https://www.redalyc.org/journal/5038/503859254005/>
- Hernández, E. A. (2017) Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- Hinojosa, A. Gonzáles, R. E. & Ramos, E. R. (2017). Metodología de la investigación: Guía para el autoaprendizaje. (1ª ed.). México: Grupo Editorial
- Instituto Nacional de las Mujeres de México. *La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia*. (n.d.). Gob.Mx. Retrieved November 30, 2022, from <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia>
- Instituto Nacional de la Mujer (2022). II plan de igualdad y equidad de género de honduras igualdad y equidad de género de honduras igualdad y equidad de género de honduras 2010-2022. Honduras. Obtenido de <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/II%20Plan%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20Honduras%202010%20-%202022.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). indicador de Gestión Municipal 2020. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1791/03.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/03.pdf)
- Jilcha, K. (2019). Research Design and Methodology. Cyberspace. <https://www.intechopen.com/chapters/68505>
- Jimenez, J. (2021). Paridad de género en las organizaciones: percepciones de género en el desarrollo profesional de la mujer en Colombia. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

<http://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/81206/Paridad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20organizaciones%20percepciones%20de%20g%C3%A9nero%20en%20el%20desarrollo%20profesional%20de%20la%20mujer%20en%20Colombia%202022.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Loayza, F. M. (2021). Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021. Lima: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71495/Loayza\\_QFDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71495/Loayza_QFDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Ley de Productividad Competitividad Laboral - LPCL. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

López, F. E. & Moreira, T. A. (2022). El Carrusel Burocrático de Puestos de Confianza: Análisis de Supervivencia de los Puestos Gerenciales (DAS) del Ejecutivo Federal Brasileño (1999-2017). 2022. *Revista Ciencias sociales*, 65(2) <https://www.scielo.br/j/dados/a/S58Z5hqbGg38k4C4jMrSkMz/?lang=pt#>

Mateos de Cabo, R., Terjesen, S., Escot, L., & Gimeno, R. (2019). Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. *European Management Journal*, 37(5), 611–624. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.01.004>

Mendoza, J. A. (2020). Administración pública, ciudadanía y transparencia. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 7(2), 227-240. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655969232015>

Montaño Reyes, M. (2021). La representación política de las mujeres como respuesta institucional. *Espiral*, 28(80), 303–310. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-05652021000100303](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652021000100303)

- Municipalidad Distrital de la Victoria (2022). Directiva N° 000008-2022-GM-MLV directiva que regula la designación de personal en cargos de confianza en la municipalidad de la victoria. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3393902/DIRECTIVA-000008-2022-GM.pdf.pdf>
- Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso (2022). Resolución Gerencial N° 114-2020-GM/MDCLR regula la designación de personal en cargos de confianza en la municipalidad. Obtenido de <https://municarmendelalegua.gob.pe/sistema-de-normas/decreto-de-alcaldia/RESOLUCI%C3%93N%20GERENCIAL%20N%C2%B0%20114-2020-MDCLR%20%20.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds\\_008\\_2019\\_mimp.pdf?v=1554389372](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372)
- Ministerio del interior (2021). La mujer en el sector de interior. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1737861/La%20Mujer%20en%20el%20Sector%20Interior.pdf>
- Molina, R. (2021). Análisis de la cuota de género en las Organizaciones Políticas del Perú. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61857>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. Obtenido de Repositorio Institucional USDG: 50. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-delInvestigacion.pdf>
- ONU. (2020). La representación de mujeres en gobiernos locales: un análisis global. Obtenido de <https://oig.cepal.org/sites/default/files/womens-representation-in-local-government-es.pdf>

ONU Mujeres (2020) *La representación de las mujeres en la sociedad*. (s/f). ONU

Mujeres. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

Profeta, P., Aliberti, LA, Casarico, A., D'Amico, M., Puccio, A. (2014). *The International Scenario on Gender Gaps*. Palgrave Macmillan, Londres.

[https://doi.org/10.1057/9781137427489\\_2](https://doi.org/10.1057/9781137427489_2)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Informe sobre igualdad de género en la administración pública de América Latina y el Caribe 2020. Obtenido de <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/GEPA-2020-final-ESP.pdf>

Rhein, S. V. (2021). At the eye of the pandemic hurricane: What have we learned about the control of the public administration in Brazil?. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, (9), 431-452. <https://www.redalyc.org/journal/6002/600266295018/>

Reisman, A. B. (2022, octubre 9). *Solo el 6% de altos cargos regionales y municipales serán ocupados por mujeres: qué factores inciden en la disparidad*. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/politica/elecciones-2022-solo-el-6-de-altos-cargos-regionales-y-municipales-seran-ocupados-por-mujeres-que-factores-inciden-en-la-disparidad-elecciones-regionales-y-municipales-onpe-jne-ecdata-noticia/>

Tribunal Constitucional - TC. Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 03501-2006-PA/TC. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02340-2017-AA.pdf>

Troncoso, c y Amaya, A (2017). Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación. Redalyc.org. Retrieved November 30, 2022, from <https://www.redalyc.org/journal/5763/576364367022/>

- UNESCO. (2020). Igualdad de Género. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitalibrary/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Universidad Cesar Vallejo. (2017). Código de ética en la investigación de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vargas, J. (2017). Análisis de los resultados de la implementación de la cuota de género en los Concejos municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga-Santander. Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/110/11052397006/>
- Wittbom, E. E., & Häyrén, A. I. (2021). Post-NPM gender accounting—can public value management enhance gender mainstreaming?. *Public Money & Management*, 41(7), 507-515.
- Zenou, E., Allemand, I., Brullebaut, B. (2017). Gender Diversity on French Boards: Example of a Success from a Hard Law. In: Seierstad, C., Gabaldon, P., Mensi-Klarbach, H. (eds) *Gender Diversity in the Boardroom*. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-56142-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-56142-4_5)

**ANEXOS**  
**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>Título:</b> La participación de género en los cargos de confianza de las Municipalidades de Lima, 2022.					
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Supuesto general</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Metodología</b>
<p>¿Cómo la participación de género se ve limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera la equidad de género se ve limitada en la selección de trabajadores de confianza, en las Municipalidades de Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera la representación política femenina se ve promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022?</p>	<p>Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022</p> <p>Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022</p>	<p>La participación de género es limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima.</p> <p><b>Supuestos específicos</b></p> <p>La equidad de género se ve limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidad de Lima.</p> <p>la representación política femenina será promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima</p>	<p>1. Participación de género</p> <p>2. cargos de confianza de las municipalidades</p>	<p>1.1 Equidad de género</p> <p>1.2 Representación política femenina</p> <p>2.1 Selección de trabajadores de confianza</p> <p>2.2 Cuotas de cargos de confianza</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativa</p> <p><b>Diseño:</b> Teoría fundamentada.</p> <p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Técnica:</b> Entrevista, Análisis documental.</p> <p><b>Instrumento:</b> Guía de entrevista y guía de análisis documental.</p> <p><b>Participantes:</b> 10 especialistas</p>

## Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las Municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Las preguntas están agrupadas por objetivos, cada una consta de 3 preguntas.

#### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: .....

Profesión: .....

Grado académico: .....

Centro laboral: .....

Cargo: .....

Lugar y fecha: ..... , ..... de ..... del 2022.

## OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- ¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----

2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----

3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

1.- ¿En su opinión, considera que la fijación de cuota de género en los cargos de confianza promoverá la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha promovido la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

Finalmente;

¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?

-----  
-----  
-----  
-----

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

### Anexo 3: GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Autores:** Cuba Cárdenas Eva Rosario, Mamani Peralta Nilton.

**Título:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**Objetivo general:** Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidad de Lima, 2022.

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Página Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Perú</p> <p>Gerencia de la Mujer e Igualdad</p> <p><a href="https://www.munlima.gob.pe/gerencias/gerencia-de-la-mujer-e-igualdad-2022/quienes-somos/">https://www.munlima.gob.pe/gerencias/gerencia-de-la-mujer-e-igualdad-2022/quienes-somos/</a></p> <p>Año 2022</p>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>La Gerencia de la Mujer e Igualdad fue creada en el año 2021.</p> <p>“El órgano responsable de la promoción, reconocimiento de derechos y protección de los derechos de las mujeres. También responsable de la promoción y reconocimiento de los derechos humanos y supervisión del cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres conforme a las políticas nacionales, sectoriales y al marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia”.</p>

<p><b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b></p>	<p>La Municipalidad de Lima Metropolitana de Lima cuenta desde el 2021 con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, tiene como competencia garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en estricto cumplimiento con las normas, políticas nacionales, marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia. En ese sentido, es la unidad orgánica responsable de la promoción de los derechos de la mujer, en el ámbito de su competencia; así como de la incorporación transversal progresiva del enfoque de género en las políticas, planes, acciones e intervención de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el marco de la normativa sectorial vigente y en coordinación con las instancias competentes. Tiene como funciones el coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.</p> <p>Finalmente, debe de garantizarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en estricto cumplimiento con las normas, políticas nacionales, marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia. La aplicación de los Artículo 4 y 6 de la Ley N° 28983 que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p>	<p>Con la Gerencia de la Mujer e Igualdad en la Municipalidad Metropolitana de Lima, la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Municipalidad garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades de esta forma se disminuirán las barreras existentes. Además, permitirá promover la incorporación del enfoque de género. En ese sentido, el estricto</p>

	<p>cumplimiento de sus competencias de acuerdo a las normas, políticas nacionales, marco normativo vigente, la participación de las mujeres en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, será viable, por que se cuenta con un área especializada que puede promover, justificar, proponer la participación de la mujer en los cargos de confianza. Asimismo, está dentro de sus competencias fiscalizar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>
--	---

**Objetivo general:** Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidad de Lima, 2022.

<p><b>Fuente documental</b></p>	<p>Reporte: Nivel educativo de las mujeres que trabajan en el sector público.</p> <p>Autor: Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI</p> <p>Año: 2019</p>
<p><b>Contenido de la fuente documental</b></p>	<p>“En cuanto al nivel educativo alcanzado por el grupo femenino que trabajan en el sector público, durante el 2014, el nivel superior no universitario fue del 35.9%, contra 24.3%, de los hombres y el nivel superior universitario alcanzó el 37.1 %, y los hombres 33.7%, al 2019, el nivel superior universitario de las mujeres estuvo en el 38%, mientras que los hombres 30.4%, considerando el nivel de maestría, doctorado, las mujeres en el 2019 alcanzaron el 14.7 y los hombres el 11%, por lo que se puede concluir que en el sector público hay un predominio de las mujeres con educación superior”.</p>
<p><b>Análisis del contenido documental</b></p>	<p>El resultado de INEI (2019) muestra la cifra porcentual del nivel de educación universitaria de las mujeres que trabajan en el sector público. Estos resultados reflejan la gran diferencia de las mujeres sobre los varones en cuanto al nivel de educación a nivel prepagado,</p>

	<p>posgrado (maestría y doctorado) a favor de las mujeres. Estos resultados demuestran que las mujeres tienen la capacidad y el nivel superior para desempeñarse idóneamente dentro de un entorno competitivo y para la toma de decisiones. En ese sentido, demuestran idoneidad, capacidad intelectual, laboral y profesional, por lo tanto ambos manejan y desempeñan las mismas habilidades, por ello, no debería surgir ningún tipo de diferencia entre ambos géneros.</p> <p>Finalmente, las mujeres demuestran idoneidad para los cargos de confianza que se encuentra regulada en la Ley N° 31419 que establece requisitos mínimos e impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción.</p>
<b>Conclusión</b>	<p>Concluimos que las cifras porcentuales muestran que las mujeres demuestran más idoneidad dentro del entorno competitivo. En síntesis, está demostrado que el nivel universitario de las mujeres que trabajan en el sector público es favorable. En ese sentido, la limitación de la participación de las mujeres en los cargos de confianza enerva las capacidades de las mujeres en los cargos de confianza, porque se pierde el talento femenino que pueda aportar a una gestión municipal moderna conforme a la Ley de la Modernización del Estado.</p>

**Objetivo específico 1:** Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

**Análisis 1:**

<p>Fuente Documental</p>	<p>Política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024. México.          Autor: Comisión Nacional De Los Derechos Humanos          Fecha: Noviembre de 2020.   <a href="https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf">https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf</a></p>
<p>Contenido De La Fuente Documental</p>	<p>“La transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad. Transversalizar la perspectiva de género significa incluir una directriz en los sistemas, estructuras, legislaciones, políticas, procedimientos, procesos o programas del Estado en cualquier área y nivel esto con el fin de eliminar la desigualdad entre los géneros, fortalecer e integrar estrategias para lograr la igualdad de género (...) es una medida que implica la elaboración de estrategias por parte del Estado para corregir desigualdades en la distribución de poder y de recursos, oportunidades o reconocimientos entre mujeres y hombres, así como</p>

	<p>obtener cambios en el funcionamiento de las instituciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres”.</p>
<p><b>Análisis Del Contenido</b></p>	<p>Transversalizar, tiene un concepto profundo y de cambio radical, pues significa transformar posturas y paradigmas que a lo largo de los años han venido prevaleciendo con desigualdades, por tal motivo, el reto es estructurar sistemas, políticas, procedimientos y legislaciones, para lograr un adecuado funcionamiento de igualdad entre hombres y mujeres. , tal como indica el Título V Capítulo Primero De la observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres Artículos 46 y 49, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Además, la responsabilidad de llevar a cabo las acciones necesarias que promuevan y garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, desarrollando políticas que contrarresten las situaciones negativas que ignoran la presencia de la mujer en el desarrollo social, invisibilizando con ello sus intereses y necesidades.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>Se concluye que para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, se requiere la transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión pública para buscar garantizar la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos de mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas.</p>

**Objetivo específico 1:** Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

<p><b>Fuente documental</b></p>	<p>Enfoque de género en la gestión Municipal – Chile          Autor: Araya, et al.          Fecha: 2019  <a href="http://dspace.ugalca.cl/bitstream/1950/12222/5/20190184.pdf">http://dspace.ugalca.cl/bitstream/1950/12222/5/20190184.pdf</a></p>
<p><b>Contenido de la fuente documental</b></p>	<p>“Al hablar de equidad se habla de justicia, por lo tanto, la equidad de género pretende establecer la imparcialidad en el trato tanto a hombres como a mujeres, ya sea de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considere equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”.</p>
<p><b>Análisis del contenido</b></p>	<p>La equidad determina equilibrio intereses entre dos intereses, por lo tanto, son derechos absolutos que la Organización de Naciones Unidas – ONU, establece en el <i>Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, <b>sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación</b>, cuyo propósito debe plasmarse dentro de los cargos de confianza, de forma equitativa sin discriminación alguna, por ello, se han creado normas de equidad y género, que avalan y protegen esta participación, sin embargo, muchas de ellas no resaltan, sus propios significados y valor de participación, vulnerándose así la</i></p>

	<p><i>Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres LEY N° 28983, en su Artículo 2.- Del concepto de discriminación, que <u>indica sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.</u> Sin embargo, no solo se trata de obligaciones, sino de oportunidades, generando así el cumplimiento de estas normas y derechos, sin censura ni discusión alguna.</i></p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>Se concluye que es importante eliminar la imparcialidad de género, así innovar la inclusión de género en la selección mediante criterios dentro de los gobiernos locales, el equilibrio debe ser manifestado a través del desempeño que cada género, es decir, se debe de evaluar, medir el cumplimiento de estos criterios, estas medidas garantizarán el derecho a las oportunidades, sin evadir la igualdad. En ese sentido, las mujeres destacan y brillan por sus grandes aportes históricos, hagamos realidad esta capacidad y logro de ellas mismas.</p>

**Objetivo 02:** A Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

<p><b>Fuente documental</b></p>	<p>Indicador de Gestión Municipal 2020 del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2020)          Autor: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI          Fecha: Febrero del 2021  <a href="https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/03.pdf">https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/03.pdf</a></p>
<p><b>Contenido de la fuente documental</b></p>	<p>“Al 31 de marzo de 2020, las municipalidades disponen de 247 mil 210 trabajadores, disminuyendo en 4,3%, respecto a diciembre de 2019. Según sexo, el 64,7% son hombres y 35,3% mujeres”. (..)</p> <p>“En el 2019 se registraron 165 743 hombres que representa el 64,2% y 92 mil 513 mujeres que representa a 35,8% mujeres. El mayor número de personal municipal se concentra en la Provincia de Lima con 62 796 trabajadores municipales”. (...)</p> <p>“Las municipalidades que tienen mayor participación del personal femenino es en el departamento de Arequipa con 46,6% y con menor participación en el departamento de Cajamarca con 27,9%. Mientras tanto, en Lima sólo el 37.3%. Por último, el promedio de participación femenino en las municipalidades del Perú es de 35.8 %”</p>

<p><b>Análisis del contenido</b></p>	<p>La participación de la mujer en las Municipalidades es mínima, los diferentes porcentajes que muestra el reporte del INEI se refleja las brechas de desigualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en los 3 niveles de gobiernos. Por lo tanto, hay poca representatividad en los gobiernos locales de la mujer. Este reporte, es una herramienta para replantear nuevos objetivos institucionales orientadas en el enfoque de género para reducir la brecha de desigualdad en el acceso de las mujeres en los cargos de libre nombramiento y remoción. La diferencia porcentual que muestra INEI es debido a que otras Municipalidades se alinearon estrictamente al marco normativo vigente, políticas que garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, es por ello que, el indicador muestra diferentes brechas en los porcentajes.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>En la actualidad, la participación de las mujeres es inferior a los varones en la gestión municipal, esto contraviene a que la mujer asuma roles protagónicos dentro de la institución; por ejemplo, en puestos decisorios, entre otros. En ese sentido, la representatividad de ambos géneros equilibra intereses, y ayuda a ver perspectivas diferentes dentro de la gestión municipal. Por otro lado, incrementar los porcentajes de participación es un incentivo para que la mujer pueda participar en todos los ámbitos.</p>

**Objetivo 02:** Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

<p><b>Fuente documental</b></p>	<p>Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres – ONU MUJERES</p> <p>Autor: Organización Naciones Unidas – ONU MUJERES</p> <p>Fecha: 19 de septiembre de 2022.</p> <p><a href="https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures">https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures</a></p>
<p><b>Contenido de la fuente documental</b></p>	<p>Las mujeres en cargos directivos gubernamentales.</p> <p>Al 19 de septiembre de 2022, hay 28 países donde 30 mujeres se desempeñan como Jefas de Estado y/o de Gobierno. Al ritmo actual, la igualdad de género en las más altas esferas de decisión no se logrará por otros 130 años. Sólo 13 países están presididos por una Jefa de Estado, y 15 países tienen Jefas de Gobierno.</p> <p>Sólo el 21 por ciento de quienes ocuparon ministerios fueron mujeres, y apenas en 14 países los gabinetes de Gobierno han alcanzado el 50 por ciento o más en la representación de las mujeres. Con un aumento anual de apenas el 0,52 por ciento, no se alcanzará la paridad de género en los cargos a nivel ministerial antes de 2077.</p>

<p><b>Análisis del contenido</b></p>	<p>Según los informes y estudios de cantidades por la ONU, claramente se ha evidenciado que en los próximos años no se concretara la meta de lograr una equidad y paridad, pues por otros 130 años más, seguiremos arrastrando esta dura desigualdad, son escasos o mínimos las cantidades que en algunos países han podido alcanzar participación de la mujer en los cargos directivos, si nos centramos en el 0,52 por ciento anual, es mínimo, este avance, por ello, se debe implementar y fomentar los cargos de confianza con participación mujeres, por ejemplo aquí en Perú, impulsando la Ley N. 31050 de la PARIDAD, esto subiría los porcentajes de participación y realmente se obtendrían mejores resultados.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>Cada país tiene como función principal difundir y fomentar su ley de equidad y paridad, tal como resaltamos la Ley N. 31050 de paridad en Perú, esta ley será la base e impulso, para abordar y lograr el crecimiento de los porcentajes, en los diversos países, quienes actualmente viene trabajando la ONU MUJERES, esta Organización debe fortalecer sus equipos de trabajo amparándose en todas las regulaciones de los diferentes países, solo así se podrá incrementar a paso firme este crecimiento para los próximo años.</p>

**Objetivo 02:** Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

<p>Fuente documental</p>	<p>El Portal Institucional de la Municipalidad de Lima</p> <p>Reconocido internacionalmente por desarrollar políticas públicas en favor de la igualdad de género.</p> <p>Autor: Municipalidad de Lima</p> <p>Fecha: 2022</p> <p><a href="https://www.munlima.gob.pe/2022/07/19/municipalidad-de-lima-es-reconocida-internacionalmente-por-desarrollar-politicas-publicas-en-favor-de-la-igualdad-de-genero/">https://www.munlima.gob.pe/2022/07/19/municipalidad-de-lima-es-reconocida-internacionalmente-por-desarrollar-politicas-publicas-en-favor-de-la-igualdad-de-genero/</a></p>
<p>Contenido de la fuente documental</p>	<p>“Al respecto, el alcalde de Lima, Arq. Miguel Eugenio Romero Sotelo, señaló que este reconocimiento permitirá desarrollar nuevas políticas y estrategias. Porque de ello se trata: trazar caminos con objetivos seguros adonde llegar. Continuaremos en este proceso tan importante de construir una sociedad igualitaria”</p> <p>“En tanto, la representante residente adjunta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el Perú, Carla Zacapa, mencionó que la Municipalidad de Lima ha potenciado la transversalización de igualdad de género en sus políticas públicas y ha asegurado una gestión institucional que brinde espacios de trabajo justos y sensibles al género. “De esta manera la comuna ha alcanzado estándares reconocidos internacionalmente que hoy celebramos a través de la entrega de este Sello de Igualdad de Género”.</p>

<p><b>Análisis del contenido</b></p>	<p>La Municipalidad de Lima, tal como indica, ha sido el autor y mayor vocero, que ha promovido la igualdad de género muestra de ello, fue reconocida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el Sello de la Igualdad de Género.</p> <p>En relación a ello, la Municipalidad Metropolitana de Lima ha logrado la institucionalización de la transversalización del enfoque de género en las políticas, servicios públicos y gestión institucional, a través de la Ordenanza N.º 2355-2021, por lo tanto, las demás Municipalidades también están en la obligación y compromiso de impulsar para lograr este galardón que permitirá incentivar y apertura una selección de mujeres como exclusividad, para sus cargos de confianza, aquí deben regular una ordenanza municipal, impulsando y precisando estos méritos y hallazgos logrados para el fortalecimiento de la mujer en la gestión municipal.</p> <p>Finalmente, concluimos que la ordenanza Ordenanza N.º 2355-2021, se alinea al Art. 4 “Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado”. El objetivo es alcanzar un Estado: e) Con servidores públicos calificados (...) de la Ley N° 27658 de la modernización de la gestión en el Estado.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>Concluimos, que todas las Municipalidades de Lima deben de lograr el reconocimiento a la Igualdad de Género en el Sector Público de esta forma lograr la institucionalización de la transversalización del enfoque de género en las políticas, servicios públicos y gestión institucional para brindar mejores oportunidades a las mujeres en todos los ámbitos, sobre todo en la participación en los cargos de toma de decisiones.</p>

## Anexo 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres: Arévalo Santa María, Claudia Jimena
2. Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad César Vallejo
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
4. Autores de instrumento: Cuba Cárdenas Eva Rosario, Mamani Peralta Nilton

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X
90%

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 18 de octubre de 2022



-----  
Firma de experto  
DNI N° 48083829

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Ángel Fernando
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
4. Autores de instrumento: Cuba Cárdenas Eva Rosario, Mamani Peralta Nilton

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X
95%

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 03 de octubre de 2022



Firma de experto  
DNI N° 09961843

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres: Vilela Apón, Rolando Javier
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
4. Autores de instrumento: Cuba Cárdenas Eva Rosario, Mamani Peralta Nilton

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X
90%

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 04 de octubre de 2022



Firma de experto  
DNI N° 42301468

## Anexo 5: Entrevistas aplicadas

### GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

#### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Simich Padilla, Thalía Adriana

Profesión: Abogada

Grado académico: Universitario

Centro laboral: Cillóniz & Valencia Abogados Cargo: Asociada Senior

Lugar y fecha: Lima, 24 de octubre de 2022.

### OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

#### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

No considero que la Ley N° 31419 limite expresamente la participación de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, toda vez que la misma establece criterios objetivos para la contratación de funcionarios y

directivos.

Sin perjuicio de ello, considero que lo que limita la participación de género en los cargos de confianza, es la discriminación estructural presente en nuestro país. Tal como se detalla en la Política de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Los patrones socioculturales discriminatorios, la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), así como las normas y la cultura institucional están en constante y permanente interacción, ocasionando la discriminación estructural que afecta a las mujeres.

De estas causas, los patrones socioculturales discriminatorios resultan los más importantes, ya que refuerzan la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y se perpetúan en la sociedad a través de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.

La referida política, señala que la incorporación de normas sociales se produce a través de procesos de socialización ocurridos luego del aprendizaje innato (el que se da al nacer), y en una primera socialización o “socialización primaria” producida en el entorno familiar, donde las personas aprenden las valoraciones y normatividad social básica que la acompañarán a lo largo de su vida y son muy difíciles de desaprender en la edad adulta, a pesar de la exposición a nuevos procesos de socialización.

Por su parte, una segunda socialización o “socialización secundaria” se produce en los distintos espacios de interacción social donde participa el individuo de manera recurrente, como por ejemplo en la escuela, los estudios post escolares (técnicos, superiores, universitarios) o en su lugar de trabajo. En estos espacios, el individuo va a aprender normas sociales que van moldeando su conducta. Por ello, resulta fundamental intervenir para evitar que en los procesos de socialización de estas etapas se instalen valoraciones y normas asociadas a la desigualdad y a la discriminación, basadas en una supuesta superioridad masculina y una supuesta inferioridad femenina.

En ese sentido, no considero que el establecer criterios objetivos para convertirse en funcionarios y directivos limite la participación de las mujeres, sino que nuestra sociedad está conformada de determinada manera que discrimina estructuralmente a las mujeres, no valorándolas o considerándolas como capaces de desempeñarse como funcionarias y/o directivas.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

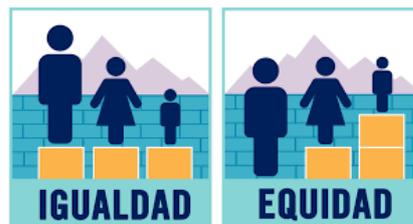
Con relación a la aplicación de cuotas tengo opiniones que podrían considerarse contradictorias. Por un lado, considero que adoptar tales medidas puede beneficiar el acceso de aquellos grupos poblacionales que han sido tradicionalmente excluidos (cuota de género, cuota joven, cuota de personas con discapacidad, cuota para representantes de pueblos originarios/indígenas, entre otros). De esta manera, se abre una puerta de ingreso a grupos que, sin estas medidas, no podrían acceder a tales puestos de confianza.

Sin perjuicio de ello, considero que el establecimiento de cuotas puede derivar en un desincentivo, en tanto se promueva la contratación de tales personas, por el solo cumplimiento de la cuota y no necesariamente, en virtud de sus méritos y logros profesionales. Por lo que, de implementarse este tipo de medidas, debe hacerse en base a criterios objetivos, logrando atender metas claras y con una temporalidad definida. Una vez alcanzadas dichas metas y cumplida la temporalidad establecida, se deberá evaluar la pertinencia de seguir aplicando las cuotas y reformulando aquellas medidas que correspondan. Asimismo, considero que deben evaluarse los factores internos y externos, tanto en las instituciones, como en los partidos políticos y la sociedad en general, que estarían influyendo en que dicho grupo no pueda acceder a los cargos de confianza en las municipalidades.

En particular, considero que las cuotas de género para la asignación de cargos de confianza garantizan el enfoque de equidad de género, brindando -en un periodo de tiempo y debido a las circunstancias de dicho momento- beneficios

diferenciados a fin de lograr una plena participación de todas y todos. Por el contrario, no considero que las cuotas de género garanticen la igualdad entre varones y mujeres, toda vez que ambos se encuentran, actualmente, en situaciones distintas respecto de su acceso y participación en cargos de confianza en las municipalidades; razón por la cual, no deben implementarse medidas iguales para varones y mujeres, sino estrategias diferenciadas, con enfoque de género, que permitan nivelar la cancha.

Posteriormente, se deberá evaluar la pertinencia de las mismas y realizar ajustes en lo que corresponda. Aquí una representación de lo que entiendo por igualdad y equidad, siendo igualdad darle a todos lo mismo sin tener en consideración la situación en la que se encuentran; mientras que, la equidad busca brindar a cada uno aquello que necesita, para poder encontrarse en igualdad de oportunidades:



**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Considero que deben establecerse perfiles de puesto objetivos y con indicadores claros para determinar quiénes pueden acceder a dichas plazas, sin ser discriminados por criterios subjetivos como sexo, raza, edad, condición económica entre otros. Asimismo, se debe contar con procesos de selección basados en la evaluación de estos criterios objetivos y trabajar en capacitar a los responsables a cargo de tales procesos, en la identificación de sesgos inconscientes, a efectos de superarlos y que los factores subjetivos no influyan en la toma de decisión para la designación de los funcionarios/as.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No conozco a detalle los procesos de selección de trabajadores de confianza de las municipalidades de Lima, pero podría asumir que, en virtud de los dispositivos normativos vigentes, se tiene en cuenta un enfoque de equidad de género para tal efecto. Asimismo, considero que el cambio de culturas en las municipalidades, así como en la sociedad para postular a tales puestos de confianza, es un proceso y nos encontramos en dicha transformación, tanto para mejorar los procesos de selección, como para la difusión de los perfiles de puesto inclusivos, así como la creencia de que todas y todos somos capaces de desempeñar la función para la cual cumplimos con los criterios objetivos del puesto.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, considero que aplicar un enfoque de equidad de género en los procesos de selección permite identificar barreras y establecer estrategias que permitan que todas y todos puedan postular a cargos de toma de decisión y directivos en igualdad de condiciones.

Es importante tener en cuenta que el enfoque de equidad de género, en sí mismo, no es una solución. Debe tenerse en cuenta que contar con este enfoque

permite identificar las barreras desde una perspectiva inclusiva y establecer estrategias que promuevan la diversidad y garanticen la participación de todas y todos.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Definitivamente considero que el enfoque de equidad de género es necesario para mejorar la gestión de las municipalidades de Lima. Al respecto, considero que la diversidad fortalece a las instituciones, pues permite traer a la mesa distintas perspectivas, así como evidenciar necesidades que podrían ser ignoradas por desconocimiento. Asimismo, la diversidad promueve la innovación y la mejor toma de decisiones. Por lo que, sí considero que lograr la transversalidad del enfoque de género es fundamental para nuestro desarrollo como sociedad, liderado desde las instituciones públicas como las municipalidades.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sin perjuicio de los beneficios que considero pueden tener las cuotas de género y que he detallado en una de las preguntas iniciales, opino que la cuota de género no debe ser la primera alternativa a considerar para promover la participación de las mujeres en las municipalidades de Lima.

Considero que las cuotas de género representan una solución temporal que no aborda la problemática principal, que es la discriminación estructural contra las mujeres. En ese sentido, plantearía la identificación de las barreras específicas que están desincentivando la participación de las mujeres en tales cargos, para plantear soluciones de largo plazo y que varíen el contexto actual en el que nos encontramos.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el establecimiento de cuotas de género puede ser percibido como una ventaja injusta en favor de las mujeres, lo cual puede ser contraproducente, toda vez que generaría mayor rechazo a la su participación activa en cargos de confianza y dirección. Para establecer cuotas de género se debe justificar y establecer criterios objetivos.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Considero que existen diversos factores que influyen en que no se cuente con representación política de las mujeres en cargos de confianza a nivel de las municipalidades, como por ejemplo, el hostigamiento y acoso político basado en género, que juzga mayoritariamente a las mujeres en posiciones de liderazgo – en comparación a los varones en posiciones de liderazgo– en base a sus características físicas, apariencia, vestimenta, actividades (ver caso de la primera ministra de Finlandia, Sanna Marin), a sus relaciones de pareja, a la forma de expresarse, entre otros criterios subjetivos.

Asimismo, considero que, al haber menor visibilidad de las mujeres en cargos de representación política, las que sí logran alcanzarlos, se encuentran en una situación de mayor exposición a los comentarios negativos, al fracaso y al desgaste emocional que ello puede generar.

Lo expuesto se ve reflejado en los comentarios en los medios de comunicación, normalizado en las bromas cotidianas, lo que genera un desincentivo en las mujeres que, ante el difícil camino que es acceder a un cargo de representación política, deben sumarle el rechazo proveniente de la sociedad.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No conozco.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Comparto algunos artículos que pueden ser de interés:

<https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-en-la-politica-la-lucha->

para-poner-fin- la-violencia-contra-la-mujer

<https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/02/mujeres-en-la-politica-la-igualdad-de-genero-y-la-no-discriminacion-benefician-a-toda-la-sociedad>

<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/ViolenciaPoliticaMapeoLegislativo-ES.pdf>

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/3048400-politica-nacional-de-igualdad-de-genero-versiones-amigables>

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

	
<b>SELLO</b>	<b>FIRM A</b>

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Oliveros Sotomayor, Violeta M.

Profesión: Abogado

Grado académico: Magíster

Centro laboral: SEDAPAL

Cargo: Consultor

Lugar y fecha: Lima, 02 de noviembre del 2022.

## OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

**1.- Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**

Fundamente su respuesta.

Si, por que solicitan experiencia profesional y formación académica con títulos académicos como requisitos especiales de puestos, sin embargo, el % de cargos de confianza solo permite el 5%, ello limita la participación porque ese % solo indica confianza y no necesariamente el género, la brecha está abierta.

Los pedidos de excepción se basan en la necesidad de incorporar cargos o puestos basados en la confianza del titular para asegurar una gestión institucional eficaz o

atender las demandas públicas.

La Ley 31419, establece los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarias/os públicos, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función. Para supervisar y exigir el cumplimiento viene desarrollando varias actividades Servir.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres?** Fundamente su respuesta.

Si permite mayor acceso, pero no asegura la cuota de género en su cumplimiento, por algunos requisitos de experiencia o formación académica, sabiendo que la cuota es mínima para funcionarios de confianza.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza?** Fundamente su respuesta.

Es poco, pero de hecho que el de confianza solo cabe el 5%, y demás puestos se requiere que cumpla el perfil, he hecho tenemos la Gerencia de la Mujer es responsable de la promoción y cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo a las políticas nacionales, sectoriales y al marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?** Fundamente su respuesta.

Perfil y el %, sin embargo, no es garantía que incorporen más mujeres.

Se tiene que fortalecer mediante las gerencias sociales, como de la mujer, juventud y programas sociales correspondientes se tiene que dar acceso a su incorporación.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

No necesariamente, pero es una ventana de oportunidad para las mujeres, porque la ley de los perfiles y porcentajes sin mayor aseguramiento de género.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, Que si se toma en cuenta si ayudaría mucho, la expectativa de género para el bienestar de la familia le genera mayor compromiso, casi por instinto natural de protección, pero es necesario fortalecer el desarrollo de capacidades para seguir buscando los derechos que corresponden sin mezquindad o machismo enraizado en nuestra sociedad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, si se toma en cuenta en la práctica, porque tenemos muchas normas y leyes, pero el cumplimiento es muy lento, lo que se requiere es que sea efectiva el 5% más aun sin especificación es muy vacía, pese que para la participación política electoral está la ley de alternancia, no garantiza que en las elecciones ganen las mujeres, porque aún existe el voto preferencial.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima?**  
Fundamente su respuesta.

La representación y participación femenina en el ámbito político es fundamental para lograr el desarrollo sostenible y la justicia; sin embargo, ellas siguen enfrentando dificultades como discriminación y acoso político, es importante asegurar una política de equidad de género que respete sus derechos y tenga en cuenta sus intereses y necesidades particulares, para tener un país más justo.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?** Fundamente su respuesta.

Si, gobierno Regional Lima provincias, va en segunda vuelta una mujer con bastante aceptación y probabilidad de ganar, eso No basta la REPRESENTACIÓN requerida por el porcentaje de población que hay más mujeres que varones.

Tenemos como ejemplo de participación femenina:

La Municipalidad Metropolitana de Lima promueve la participación de la mujer en muchos espacios, mediante ordenanzas crea espacio con servicios integrados para prevenir la violencia contra las mujeres.

Las comisiones metropolitanas de participación vecinal, mujer e igualdad y de asuntos legales, y con la Ordenanza N.º 2433-2022, que crea Ciudad Mujer, un espacio físico que reunirá servicios integrados y gratuitos de diferentes entidades que previenen y atienden a víctimas de violencia de género, lo mismo con la Ordenanza N.º 2432-2022, que conmemora la Semana de la No Violencia contra

las Mujeres, son participaciones, pero es aún débil los espacios de REPRESENTACION.

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

La representación femenina en municipalidades distritales y gobiernos regionales es primordial por ello debemos fomentar mayor participación y representación femenina en el ámbito político es muy fundamental para lograr el desarrollo sostenible y la justicia; sin embargo, ellas siguen enfrentando dificultades pese que tenemos ley de alternancia no a ayudado mucho porque aun orevalece la elección por voto preferencial, la mujeres representamos el 50.3 % de los electores para estas Elecciones Regionales y Municipales 2022, tuvimos candidatas de 7 mujeres en alcaldías provinciales de 196 circunscripciones (4 %) y 99 mujeres en las alcaldías distritales de 1 666 circunscripciones (6 %). Sabemos que la Ley N. ° 31030 establece la paridad y la alternancia de género en las listas electorales. “Participación política de las mujeres en las Elecciones Regionales Municipales 2022”, debido al sexo de quien encabeza la lista: solo 4 de cada 10 listas están encabezadas por mujeres (38,3%), incluyendo el nivel distrital, regional y provincial. Cada vez existen más evidencias de que la presencia de mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas hace que estos procesos sean mejores y efectivos. Por eso, exige una mayor presencia de mujeres en la política con el fin de lograr sociedades más humanas y justas para la familia peruana.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

<b>Violeta Oliveros Sotomayor Abogado</b>	<b>Violeta M. Oliveros Sotomayor</b>
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Arce López, Finees

Profesión: **ABOGADO**

Grado académico: ABOGADO

Centro laboral: HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

Cargo: ASESOR LEGAL DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA.

Lugar y fecha: Lima, 03 de noviembre del 2022.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**

Fundamente su respuesta.

No, pero surge la prioridad de la idoneidad en los funcionarios y directivos, por lo tanto, debe prevalecer el criterio de los encargados para su selección en los cargos de confianza, con un porcentaje de equidad en participación, incentivando la

cantidad de las mujeres.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

Sí, pero debe de plasmarse en una norma, detalladamente y estructurando específicamente la participación obligatoria de la mujer en los cargos de confianza, indicando y sintetizando que están van a ser reguladas para las municipalidades, pues cada vez más, las mujeres han logrado desarrollar un perfil profesional extraordinario, que también cumpliría con dichos requisitos.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Tendría que promulgarse una norma señalando exclusivamente los puntos de participación e igualdad con las mujeres, los entes rectores de este seguimiento deben ser liderados por los Ministerios en defensa de la mujer, para garantizar la igualdad e idoneidad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, porque no apertura espacios ni convocatorias para más participación de mujeres, siempre convocan y señalan a dedocracia a los varones, haciendo caso omiso, el nivel de educación superior que muchas mujeres han marcado en la historia, tenemos de ejemplo a varias ministras que han participado y realizado

excelentes gestiones en sus cargos políticos, es a ellas a quienes debemos seguir incentivando y brindando espacios en estos cargos de confianza y abordar y fortalecerlos a nivel municipal.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque surgiría un principio de obligatoriedad, el cual regularía esta aplicación de equidad, por lo tanto, generaría y aperturaría expectativas de participación de las mujeres, se tendría más gerencias en las municipalidades con presencia mujer, esto también generaría fortaleza y una buena gestión.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque se ha notado la gran capacidad y conocimientos que poseen muchas mujeres con trayectoria en gestión municipal, muchas de ellas expertas en el sector público y la línea gerencial, que de ser aplicadas se resolvería muchos problemas que surgen en la gestión municipal, se debe destacar la labor de la mujer en sus diferentes especialidades de la materia.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

**Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque esta cuota sería plasmada y resolvería muchas incógnitas o vacíos que las otras normas no ha definitivo en sí, la participación de las mujeres en los cargos de confianza a nivel municipal, de hecho, que si resultaría bastante productivo afinar y proyectar esta fijación de forma directa y detallando números de forma parcial.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Siempre priorizan otros temas, para la sociedad y los políticos siempre serán necesarios y primordiales otros temas de interés político, que los beneficien a ellos, pero el tema de la representación política femenina, también es un aporte esencial, para nuestra sociedad, como cultura y aporte a nuestros lineamientos y educación.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, desconozco.

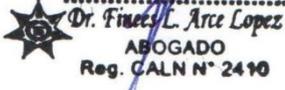
Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

- Incentivar y promover la participación de la mujer en las municipalidades, mediante el Ministerio de la Mujer.

- Se debe reconocer la trayectoria y hallazgos de vida de mujeres políticas y que a lo largo de la historia tienen trascendencia en nuestra sociedad, plasmar un nuevo capítulo de selección y asignación.

-  
Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

<p>ARCE LOPEZ FINEES</p> <p><b>Abogado</b></p>	 
<p><b>SELLO</b></p>	<p><b>FIRMA</b></p>

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Vilca Achata, Susana Gladis

Profesión: INGENIERA DE MINAS

Grado académico: MSc.

Centro laboral: CONSULTORIA EXTERNA.

Cargo: CONSULTORA.

Lugar y fecha: **07** , de **NOVIEMBRE** del 2022.

### OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

**1.- Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Considero que la ley de por sí, no restringe la participación de la mujer, esta ley más abarca a los requisitos que es transversal, con las leyes que anteceden, esta nueva ley, hace prevalecer la transversalidad, al contrario, predomina la igualdad.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

El tema de género, tanto hombre como mujer está expeditado a esta ley, con sus requisitos, y cumplir su reglamento, es decir, se debe cumplir todos los supuestos, como por ejemplo el tema salarial, y si la estadística se está cumpliendo.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Aumentado la participación de las mujeres en todas las gerencias, la brecha siempre equivale a un 30 %, entonces se debe aplicar el cumplimiento del 50%, para una justa igualdad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Muchas veces no, porque no se respetan las cuotas de equidad, tanto como varones y mujeres.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

En todos los casos, porque la preparación de las mujeres tiene una cuota más alta, entonces estos puestos de confianza donde participen las mejores, tendríamos mejores resultados, por lo tanto, es necesario la buena toma de decisiones, en la vida cotidiana la toma de decisiones, las mujeres han demostrado ser más eficientes, es nuestra particularidad.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque el desempeño de la mujer se ha demostrado que es capaz y tiene un buen nivel para ejercer gestión de gobierno local.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de cuotas de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Cuando hablamos de cargo de confianza, se resalta un nivel de objetivos similares con todo el equipo, por eso en estos cargos en la toma de decisiones, tiene resultados de forma global, aunque haya mucha crítica por los cargos de confianza, pero realmente es necesario para realizar una buena gestión, para eso existen los cargos de confianza, lo que se debería fortalecer es igualdad, para que también participen las mujeres de forma equitativa, pero si deben de emplearse los cargos de confianza en damas y varones.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

En los cargos de confianza a veces la confianza suscita más en un varón y no en una mujer, a veces es procurar más armar el equipo más en confianza y usualmente son los varones los que son más cercanos, decisiones de equipo y del líder, pero sería conveniente elegir de forma equitativa a las mujeres.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque incluso la municipalidad de lima tuvo una premiación y certificación, por ello, falta fomentarla y ejecutarla.

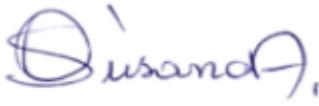
Finalmente;

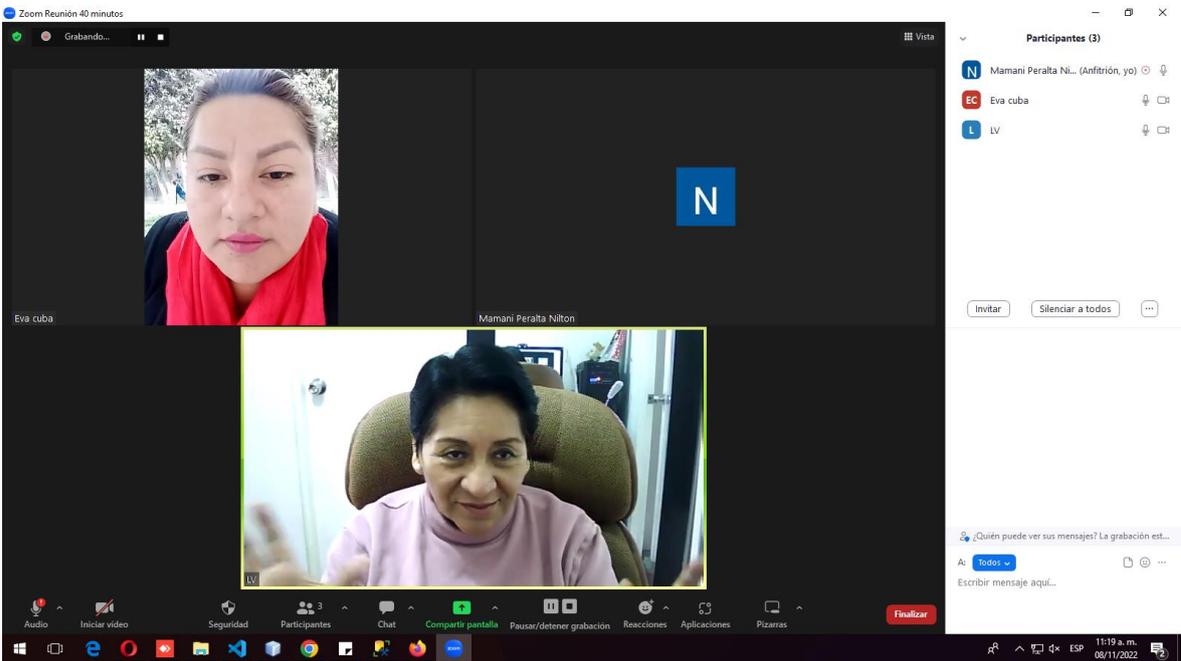
**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Se debe abordar la brecha salarial, en todos los sectores, fortalecer la igualdad de salario entre un hombre y mujer, en el mismo cargo.

Los cargos que normalmente son para los varones ahora también debe abordarse la participación de la mujer, como por ejemplo los jefes en el área de transportes son varones, porque no direccionarlo a una mujer, estaríamos cumpliendo la igualdad, así como en las tomas de decisiones.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

	
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>



## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Bellido Moreno, Martha Pamela

Profesión: Abogada

Grado académico: Titulada

Centro laboral: Centro de Incidencia Política y Social

Cargo: directora ejecutiva

Lugar y fecha: Lima, 25 de octubre del 2022.

## OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**

Fundamente su respuesta.

No lo limita, ya que el objeto de la Ley es establecer los requisitos e impedimentos para el acceso a cargos de confianza y que los funcionarios/as o servidores/as sean

los idóneos en cuanto a su perfil profesional y experiencia para los puestos en cuestión.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

No necesariamente, considerar la asignación de cargos en cuota de manera igualitaria no garantizaría en su totalidad la igualdad de entre hombres y mujeres, ya que va más allá de eso (de un acto formal), ya que es importante que en estos casos se tome en cuenta las opiniones de las mujeres que están en un puesto de decisión, así también respetar las posiciones de ellas. Asimismo, debemos tener en cuenta el valor de la persona más allá del género, si no por sus capacidades y profesionalismo para el cargo.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Ya que no existe un marco legal que sostenga y ordene que las Municipalidades de Lima designen a sus funcionarios/as de confianza con una cuota equitativa, no podemos decir que se garantizan. En este caso mucho depende de la voluntad política del alcalde y si el Concejo Municipal se involucra y promueva la igualdad de género en la designación de cargos de confianza, podría impulsar la iniciativa a través de una ordenanza.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?**

Fundamente su respuesta.

No lo creo, como venía respondiendo las anteriores preguntas la decisión es más política, e incluso antes de la vigencia de la Ley N° 31419, no se valoraba la idoneidad, si no, en algunos casos se consideraba a las personas que son más conveniente políticamente. Ahora, con la vigencia de la Ley, y la fiscalización de las instituciones responsables como SERVIR, las municipalidades han priorizado y de manera positiva la designación de profesionales que cumplan con los requisitos que exige la ley, más no por cuota por género.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Definitivamente si, esto abriría las oportunidades y el interés para que más mujeres aspiren a desarrollarse de manera profesional en el sector público, ya que se estaría garantizado los espacios para su participación como profesionales en estos puestos de decisión y si esta disposición es regulada las autoridades tendrían el deber de aplicarla.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Considero que aportaría al desarrollo de la participación de más mujeres en puestos de decisión en la gestión pública, pero la gestión como tal, creo yo, que se garantiza

por designar a las personas idóneas, preparadas profesionalmente, con alto sentido de vocación de servicio y ética profesional, y si son mujeres o varones con estas cualidades si se ayudaría a la mejora de la gestión.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Creo que sí, ya que al tener más espacios propiciaría que más mujeres puedan interesarse en la participación política y orientarían su preparación para ser las más idóneas para el puesto.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Creo que mucho tiene que ver que aún sigue habiendo discriminación y creencias sobre la capacidad de las mujeres en la participación política. Lo que lamentablemente genera brechas que impiden el pleno desarrollo de las mujeres en la sociedad, y en este caso en espacios de decisión.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Desconozco de municipalidades que tengan iniciativas relacionado a fomentar la participación política de la mujer, con la fijación del porcentaje de género.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

	
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado:**

Apellidos y nombres: Gonzales López, Walter Armando

Profesión: **ABOGADO**

Grado académico: MAGISTER

Centro laboral: PODER JUDICIAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE.

Cargo: ASESOR LEGAL DE RECURSOS HUMANOS.

Lugar y fecha: Lima, 03 de noviembre del 2022.

## OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**  
Fundamente su respuesta.

No, porque la participación si está regulada, pero exactamente para los cargos de

confianza, aún existe una limitación, al requerir ciertos requerimientos y requisitos, si bien es cierto, manifiesta garantizar idoneidad, con parámetros de supervisión, pero se sabe que la cuota es mínima, aunque teóricamente se predomine esta participación.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

Sí, pero el problema radica en que el marco normativo que ya existe, no existe una decisión política por la gestión de turno, tanto en los gobiernos locales, como regionales, y los titulares de cada entidad, no cumplen el marco normativo del derecho a la igualdad, no hay criterio para asumir que las mujeres están a la altura de un varón, se niegan a aceptar la capacidad de la mujer.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Se debe tener en cuenta que los cargos de confianza limitan la experiencia específica, para cumplir esta labor, por criterio prefieren a servidores varones, evadiendo y omitiendo el conocimiento de la mujer.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, porque a pesar de que existe un marco de igualdad, para proteger y cumplir con el lineamiento, de igualdad de oportunidades a las mujeres, debería intervenir la Contraloría General de la República, y SERVIR, porque son ellos los encargados de velar el cumplimiento de estos derechos, ellos supervisan e implementan la política de los lineamientos de las entidades públicas.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, considero porque habría mayor participación de las mujeres para ocupar estos cargos, y al haber una entidad que cumpla con los porcentajes de participación y puestos para estos cargos, se tendría las mismas oportunidades, se debe incentivar y respetar esta participación.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque se verían advertidos y obligados de cierta forma a aplicar esta regulación, aperturando los espacios para la participación de la mujer de forma obligatoria en los cargos de confianza en las municipalidades.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

**Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, incentivaría, porque las oportunidades que tendrían de trabajar tendrían sentido para ser respaldadas y respetadas en los cargos de confianza, y su participación fuera neutral, para una correcta toma de decisiones.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Yo, pienso que se debe a una decisión política, el problema surge en el ejecutivo, porque los cargos de ministros en el ejecutivo, como ente rector no se respeta la igualdad de género para esta participación, dicho esto si en la jerarquía no se respeta, las municipalidades, tampoco tienen la obligación de tomar iniciativas de selección para con las mujeres.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del Porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades De Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, desconozco.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

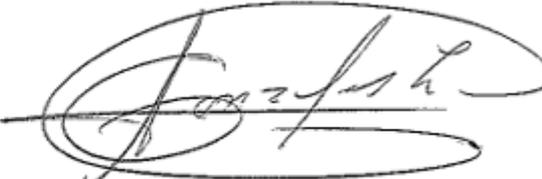
La entidad SERVIR, debe incentivar, así como el ejecutivo reglamentar esta norma, donde se establezca dos cuestiones principales:

1. Todas las entidades administrativas cumplan con aplicar estas

participaciones de selección de cargos de confianza.

2. Los órganos encargados tengan la obligación de hacer cumplir estas normas, para los gobiernos locales, porque son parte del Estado, así como también la Defensoría del Pueblo.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

WALTER A. GONZALES LOPEZ ABOGADO CAL N° 24773	
SELLO	FIRMA

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Fernández Estela, Aldo

Profesión: ABOGADO

Grado académico: ABOGADO

Centro laboral: “Ministerio de Transporte y Comunicaciones”

Cargo: Abogado en el área de Fiscalizaciones

Lugar y fecha: Lima, 20 de octubre del 2022.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**  
Fundamente su respuesta.

No considero que la presente ley limite la participación de género en los cargos de confianza dentro de las municipalidades, puesto que no especifica dentro de su ámbito ninguna exclusión para tal o cual género, lo que si ratifica es los requisitos técnicos y profesionales con los cuales se debe contar mínimamente para poder participar, por ello lo que limita la participación de la mujer son las acciones de quienes destacan o seleccionan a estos cargos de confianza, por ello se debe

cambiar y mejorar la toma de decisiones, para obtener una adecuada participación femenina y no incurrir en machismo social.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

Si, porque la igualdad es un derecho primordial que indica y prevalece nuestra Constitución Política del Perú, como buenos ejerzores de la Norma los hombres y mujeres tienen la misma capacidad intelectual, laboral y profesional, por lo tanto, ambos manejan y desempeñan las mismas habilidades, por ello, no debería surgir ningún tipo de diferencia entre ambos géneros.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

A mi parecer las municipalidades están garantizando dicha igualdad al no poner dentro de la participación que solo requieren personal de un solo género, de lo contrario no ponen género y esto da la oportunidad de participar a cualquier género que desee hacerlo cumpliendo con los requisitos pertinentes, pero se debe exigir un lineamiento interno dentro de las Instituciones que esta asignación se cumpla y lleve a cabo, sin distinción alguna.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?**

Fundamente su respuesta.

No exactamente, puesto que, cuando hay una selección no se indica si es solo para un determinado género, simplemente la convocatoria es para todos en general los que poseen las directivas que solicitan y designan, sin medir el nivel y grado de equidad y participación femenina, hay mucho por reestructurar y moldear.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

El tema de equidad de género debe fomentar y crear espacios dentro de la gestión, esto efectivamente va permitir crear y aperturar vitrinas de selección para una adecuada selección y garantía que puedan ocupar distintas mujeres, así la participación sería equitativa, medida por las habilidades que cada persona posee, y desempeñar las funciones adecuadas dentro del sector.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

No, ya que ambos géneros tanto varón como mujer poseen las mismas cualidades y podrían realizar un buen desempeño sin distinción de género, sin embargo si se debe incentivar y trabajar en dicha participación para lograr la equidad esperada, pues si incluimos mayor función y desempeño femenina se podría equilibrar el

trabajo.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Claro si hubiera dichos porcentajes sería lógico que sería un incentivo para el género y se pueda participar en todos los ámbitos, pues no solo se hablaría de forma literal, sino clara y precisa, haciendo realidad de forma obligatoria sin excusas algunas la participación de mujeres.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Podría ser porque aún existe un machismo asolapado que no permite pensar que tanto varón como mujer pueden competir en las mismas condiciones, a pesar de que se ha comprobado que las honorables damas, tienen una capacidad impresionante de desempeño y perfil profesional. Pues muchas de ellas han ocupado y ocupan cargos memorables e ilustres.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, desconozco si hay alguna municipalidad que este incentivando la cuota de género para la representación política, cuota de género que, si solicita la ONPE a los partidos políticos para su postulación, donde hay cierta similitud de participación pero que no precisa cantidades exactas de equidad, eso genera que la norma se generalice y no ahonde a especificas participaciones, sino a generalidades, donde se ve claramente que no se cumple en la realidad muchas veces.

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Si, se debe implementar e incentivar la participación y espacio para todas las mujeres empoderadas dentro de estas municipalidades, de forma obligatoria y concreta, sin distinción alguna. Creando centros de capacitación, módulos de asesoramiento, con una adecuada fiscalización y supervisión.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

 <p>ALDO FERNANDEZ ESTELA ABOGADO Reg. 83761</p>	
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: CASAVILCA HUAMAN, CARLOS ALEXANDER

Profesión: Abogado

Grado académico: Abogado

Centro laboral: MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Cargo: ESPECIALISTA LEGAL EN LA DIRECCION DE FISCALIZACIONES EN TRANSPORTES.

Lugar y fecha: 26, de OCTUBRE del 2022.

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

**1.- Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**

Fundamente su respuesta.

No, porque actualmente tanto el varón como las mujeres tienen la misma participación dentro de los cargos públicos, pero lo que no se tiene en cuenta es el cumplimiento de la norma para las disposiciones correctas.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque en la actualidad se discute e incluso se ha llegado a manifestar la discriminación sobre este tema que sensibiliza nuestra sociedad, por un bajo índice de aportación y cuotas de mujeres, como solución se debe efectuar y sostener las cuotas de manera equilibrada.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Se debe realizar un informe anual comunicando los avances progresivos respecto al desempeño y colaboración de la cuota mujer, donde se identifique su incremento y crecimiento en estos cargos, se debe trabajar la cantidad en las municipalidades a nivel Lima metropolitana, para afinar el balance.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

No, porque siempre convocan a gran cantidad de hombres y las mujeres siempre tienen menores oportunidades para su presencia, no clasifican un equilibrio para una mejor designación o selección, se tiene que incentivar esta equidad con más espacios en las disposiciones de las Instituciones de forma obligatoria.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque la norma es una teoría más, su verdadera aplicación se centra en si realmente se da cumplimiento por ello, si aplicamos estas participaciones activas de mujeres, con alto desempeño, se verán los buenos resultados, cabe mencionar que hay muchas mujeres con un alto nivel de educación, que son especialistas en los diferentes ámbitos, se debe explotar y valorar ese potencial.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, según las estadísticas las mujeres tienen un alto grado de capacidad y conocimiento, por ello, es favorable emplear su capacidad y trabajo para digerir y aportar mejores plataformas dentro de las gestiones.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Así es, pues no surgirá ningún obstáculo que lo difiera o genere una segunda interpretación de la norma, pues será precisa y clara para su designación y monto en cantidad a cumplir de manera exacta y sin discusión alguna.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Porque, realmente la misma norma no lo precisa ni detalla al pie de la letra, ni hay una debida motivación para dar inicio a estos derechos propios de la mujer como profesional y persona capacitada, hay muchas riendas porque tomar camino sin dificultar o diferir la visión femenina.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Si, por ejemplo, la Municipalidad de San Luis, tiene una cantidad moderada de mujeres como Gerentes que aportan y resaltan de su liderazgo, desempeñando una gran tarea y dirección, incluso muchas de ellas admiradas por su gran trabajo

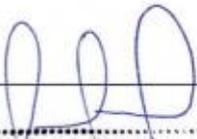
y desempeño como profesionales.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Que nuestro aporte siempre sea de apoyo y consolidación para mejorar y ahondemos en la capacidad femenina, es más siempre motivemos y aplaudamos la labor y participación de la mujer en las Municipalidades que están trabajando en implementar su cuota mujer.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

 <b>CARLOS ALEXANDER CASAVILCA HUAMAN ABOGADO R.M.: 84583</b>	
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

## **GUIA DE ENTREVISTA**

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: MAXIMILIANO PAUCAR, KARINA MARITHZA

Profesión: Abogada

Grado académico: Abogada

Centro laboral: MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Cargo: ESPECIALISTA LEGAL EN LA DIRECCION DE FISCALIZACIONES EN TRANSPORTES.

Lugar y fecha: Lima, 21 de octubre del 2022.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**  
Fundamente su respuesta.

No, pero generalmente las interpretaciones y la descripción no limitan ni detalla la cantidad y proporción exacta para la participación de las mujeres en una igual proporción, por ello no muchas veces se cumple esta proporción, al contrario, la limita, siempre minimizando las designaciones en estos cargos de confianza.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres?** Fundamente su respuesta.

Sí, porque así se cumpliría esta igualdad de forma clara y concreta, ciertas veces se encuentra un vacío en estas aplicaciones, quizás deberían ser más realistas, utilizar criterio de enfoque y aplicación.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza?** Fundamente su respuesta.

Promoviendo el empoderamiento y participación de las mujeres, hay algunos programas sociales que han ayudado a mejorar nuestra sociedad, donde surge y se vive mucho machismo, donde las mujeres solo deben de dedicarse a la labor de casa y no trabajar, esto ha obstaculizado la labor y desarrollo de la mujer como profesional y su participación en el ámbito laboral, pero si seguimos fomentando estas participaciones de forma clara y obligatoria, estoy segura que se ira desarrollando de manera exitosa.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?**

Fundamente su respuesta.

No, porque siempre hay mayor cantidad de varones en el ámbito profesional, la historia y el hábito de vida han generado que muchas mujeres no puedan liberarse y desarrollarse a un 100 por ciento, como máximas profesionales, a través de la historia el desarrollo y participación ha sido paulatino de manera retrasada y lenta, esto a generado que la cantidad de mujeres sea mínima y en desventaja a los varones, pero estoy segura que iremos mejorando en los porcentajes de participación.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque hemos visto que poco a poco se ha ido incrementando esta equidad, pues las mujeres hemos demostrado capacidad, experiencia y conocimiento, para desempeñar puestos de confianza y lograr grandes resultados dentro de la gestión municipal, con la presencia femenina.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, las mujeres siempre tienen un aporte que da un matiz distinto, quizás un mejor camino diría yo, hasta un mejor plus, para el trabajo y liderazgo de un equipo, al

final lo que se busca es la participación e igualdad, mujeres y varones, que a simple vista no se ve.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Si, pues al haber obligatoriedad, se fijara y requerirá del desempeño de mujeres, y la evaluación para estas mismas, ahí se podrá definir que tantas mujeres talentosas existen, y en la realidad hemos notado y sido testigos que hay muchas de ellas, que puedan representarnos para una buena labor.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Porque, nos hemos acostumbrado siempre a la participación de todos los varones, y las mujeres siempre quedan en segundo plano, nos falta iniciativa y preparación para muchas mujeres, insisto el tema de la publicidad y marketing, de parte del gobierno no estaría mal, crear e implementar más programas en beneficio y apoyo a las mujeres, mujeres al poder, si se puede, creo en ello.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Desconozco, pero debería de haber alguna fiscalización y seguimiento para todas ellas, y obligatoriedad para su participación.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Incentivemos y apoyemos la participación de todas las mujeres en los cargos de confianza no solo en las municipalidades, sino a nivel gobierno, acabemos con el machismo e incentivemos la equidad y proporción de ellas.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

 <p>Karina M. Maximiliano Paucar ABOGADA Reg. CAL N° 77465</p>	
SELLO	FIRMA

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La participación de género en los cargos de confianza de las municipalidades de Lima, 2022”. Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: Morales Ramón, María del Carmen

Profesión: **Abogada**

Grado académico: titulada

Centro laboral: CORPAC S.A.

Cargo: ABOGADA

Lugar y fecha: Lima, 27 de Octubre del 2022.

### OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

1.- **¿Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima?**  
Fundamente su respuesta.

No, ya que en lo referido a cargos municipales, se establece que los gerentes municipales de los gobiernos locales provinciales y gerentes municipales de distritos de más de doscientos cincuenta mil habitantes deben contar con formación superior completa, con cuatro años de experiencia general y tres años de experiencia específica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión

pública y conducción de personal en el sector público o privado, pudiendo ser estos parte de los cuatro años de experiencia general.

De ello se observa que no hay algún requisito que se encuentre vinculado al género del postulante al cargo.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

Considero que la cuota de género determina un porcentaje o número de miembros de un órgano, lista de candidatos, congreso, gobierno u otro que debe estar integrado por el sexo minoritario.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Considero que no se puede generalizar, ya que cada municipalidad es autónoma respecto de sus decisiones y si bien se rigen bajo la normativa municipal aplicable, ello no significa que empleen el mismo criterio para la contratación de su personal.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

La igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.

Bajo esa premisa, y respecto de las mujeres, fomentar La participación política de las mujeres es primordial no solo cumpliendo con la cuota de género en la lista de los partidos políticos, sino que efectivamente dichas mujeres tengan la opción de ser elegidas por la población.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Considero que las mujeres se caracterizan por contar con valores democráticos, de inteligencia, honestidad y de eficiencia de una manera más clara, por ello teniendo contratadas a mujeres, que cumplan con el perfil requerido para el puesto, en cargos públicos de confianza sí se mejoraría la gestión.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar si la representación política femenina es promovida con la fijación de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

#### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, ya que si se fija porcentajes de género entiendo que estos serían de obligatorio cumplimiento.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima?**  
Fundamente su respuesta.

Entiendo que porque aún no se ha promovido programas vinculados a ello.

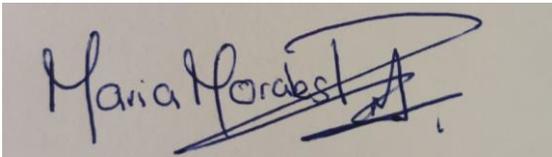
**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022?** Fundamente su respuesta.

No.

Finalmente;

¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

Código Cal : 60868	María del Carmen Morales Ramón 
<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título de la tesis:** La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a "La participación de género y los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022". Para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

### **Datos del entrevistado**

Apellidos y nombres: SANCHEZ LAGOMARCINO LOAYZA ANA KARINA

Profesión: **ABOGADA**

Grado académico: ABOGADA

Centro laboral: MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Cargo: ABOGADA EN LA DIRECCION DE FISCALIZACIONES EN TRANSPORTES.

Lugar y fecha: **26**, de **OCTUBRE** del 2022.

### OBJETIVO GENERAL

Analizar si la participación de género se encuentra limitada para los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022.

### **Preguntas:**

**1.- Considera usted que la Ley N° 31419 actualmente limita la participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

No, pero muchas veces surge un mal empleo e interpretación de ella, sin embargo, habría ciertos puntos por el cual modificar, en caso más viable tener un criterio donde simplifique y genere la participación y espacios para las mujeres.

**2.- ¿Cree que la aplicación de cuota de género en las asignaciones de cargos de confianza en las municipalidades de Lima garantizaría el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres? Fundamente su respuesta.**

No, necesariamente porque, así como existen espacios y puestos para los cargos de confianza para los varones, también deberían habilitar los mismos espacios para las mujeres, las cantidades son referenciales, a veces solo basta criterio y querer hacer posible las cosas, ahondar en márgenes de cuotas y no diferir en sus participaciones.

**3.- ¿De qué manera cree usted que las Municipalidades de Lima garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de los cargos de confianza? Fundamente su respuesta.**

Fortalecer los lineamientos, ejecutar y promover la circulación y atención, previa evaluación de estas mujeres para una adecuada asignación, donde predomine la igualdad, implementando y fomentando a cabalidad los requerimientos que está solicite.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la equidad de género se encuentra limitada en la selección de trabajadores de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿Considera qué se tiene en cuenta la equidad de género para la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

Muchas veces no, porque en realidad la convocatoria siempre ha sido masculina, pero el fin es promover la iniciativa, para fomentar la equidad, de participación femenina.

**2.- ¿Cree usted que la aplicación de la equidad de género en la selección de trabajadores de confianza garantizaría la mayor participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones, puestos directivos en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque ya hay cierta obligación y presión para fomentar esta selección, entonces esto garantiza de cierta forma una seguridad para cumplir con las decisiones.

**3.- ¿Considera que la regulación de equidad de género en la selección de trabajadores de confianza en las municipalidades ayudará a mejorar la gestión en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, está demostrado que las capacidades de la mujer, tienen un buen nivel de educación, por lo tanto, surgen inquietudes, para regular y de cierta forma mejorar la implementación de la gestión en las municipalidades, con buenos cuadros y perfiles, con potencial femenino.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si la representación política femenina es incentivada en la fijación de porcentajes de la cuota de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022

### **Preguntas:**

**1.- ¿En su opinión, considera usted que la fijación de porcentajes de género en los cargos de confianza incentivará la representación política femenina en las Municipalidades de Lima? Fundamente su respuesta.**

Sí, porque estas cantidades van a incentivar el prestigio, adquiriendo los límites que se quiere alcanzar, esta suma y aumento favorecerá los resultados en estos cargos sugeridos y a la vez fortaleciendo la brecha del límite de mujeres empoderadas.

**2.- ¿Por qué hasta la fecha no se ha incentivado la representación política femenina en cargos de confianza a nivel de las Municipalidades en Lima? Fundamente su respuesta.**

Por desinterés, por conformismo de ver siempre como la figura del hombre nos represente, y la mujer siempre como figura secundaria, ignorando su conocimiento y talento.

**3.- ¿Conoce usted, si alguna municipalidad tiene alguna iniciativa que permita fomentar la representación política de la mujer para contribuir en la fijación del porcentaje de cuota de género en los cargos de confianza en las municipalidades de Lima, 2022? Fundamente su respuesta.**

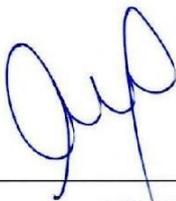
Tengo conocimiento que si hay algunas referenciales, que están promoviendo la participación mujer, pero se les exhorta a que sigan trabajando en las expectativas, para mejorar las funciones y los cargos a ocupar.

Finalmente;

**¿Tiene usted algún aporte adicional que le gustaría compartir en relación a la presente investigación?**

Fortalecer los lazos de mujer y varón, para encaminar el proyecto de liderazgo y presencia femenina a nivel Lima Metropolitana, y así equilibrar los cargos.

Gracias por participar, estaremos eternamente agradecidos por su colaboración en la presente investigación.

 Ana Karina Sánchez Laguarda Loayza ABOGADO CAL. 38263	
SELLO	FIRMA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

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

Yo, CAROLINA LUI LAM POSTIGO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La participación de género en los cargos de confianza en las Municipalidades de Lima, 2022", cuyos autores son CUBA CARDENAS EVA ROSARIO, MAMANI PERALTA NILTON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CAROLINA LUI LAM POSTIGO <b>DNI:</b> 44147832 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0126-4510	Firmado electrónicamente por: CLUILAM el 24-11- 2022 00:06:49

Código documento Trilce: TRI - 0449760