

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO - 2024**

PRESENTADA POR:

PILAR COAQUIRA PAXI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



9.92%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 MAR 2025, 12:17 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
5.14%

● CHANGED TEXT
4.77%

Report #25124595

PILAR COAQUIRA PAXI // LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO - 2024
RESUMEN El estudio tuvo como objetivo Conocer las limitaciones para la aplicación de política pública en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo, ello a fin de dar respuesta al problema general ¿Cuáles son las limitaciones en la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?, para tal efecto la metodología empleada fue de enfoque cualitativo, de tipo básico y descriptivo, de diseño teoría fundamentada, la población estuvo constituida por 31 trabajadores y la muestra se desarrolló por conveniencia de la investigadora, consignandose a 8 servidores públicos de las Municipalidad distrital de Mañazo, la técnica empleada fue la entrevista estructurada y su instrumento Guía de entrevista, la conclusión arribada fue que La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral debe ser un principio rector en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo, asegurando medidas inclusivas y normativas claras que eliminen barreras y garanticen un trato justo para todos. Aunque existe una percepción mayoritaria de equidad de género en la institución, también se identifican desafíos estructurales vinculados a la falta de concientización y sensibilización, lo que sugiere la necesidad de fortalecer

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO - 2024

PRESENTADA POR:

PILAR COAQUIRA PAXI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

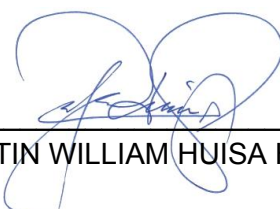
PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho

Línea de Investigación: Derecho

Puno, 14 de marzo del 2025.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera.

A mi padres porque ellos siempre estuvieron ahí brindándome su apoyo incondicional y su paciencia para que pueda alcanzar la meta trazada.

A mis hermanos por sus palabras de alientos, perseverancia y por decirme que sí puede y sobre todo a mi hija Ariana por tantas noches de desvelo, mi hija fue mi motor y motivo para alcanzar mi meta trazada

A la Universidad por brindarme las puertas para hacerme mejor persona y buena profesional

Pilar Coaquira Paxi

AGRADECIMIENTO

Estoy concluyendo una etapa maravillosa de mi vida y de antemano agradezco a Dios, por darme salud y dejarme llegar hasta este momento, a mi padres por darme su apoyo incondicional a todos mis hermanos sobre todo a mi hermana **Nancy Coaquira Paxi** y a mi cuñado **Justo Jose Quispe Pachacuta** que gracias a sus palabras de aliento moral y su exigencia, a mi hija **ARIANA** que en su momento lo sacrifique, pero ahora no puedo decir que no fue en vano, fue por futuro mejor.

También agradezco a mis docentes por formarnos para el futuro como profesionales por compartir sus enseñanzas y su conocimiento y paciencia con cada uno de nosotros hoy les digo gracias.

Pilar Coaquira Paxi

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	19
2.2.1. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA EXPERIENCIA EUROPEA	19
2.2.2. GÉNERO	20

2.2.3. IGUALDAD DE GÉNERO	20
2.2.4. DERECHO DE IGUALDAD	20
2.2.5. FUNCIÓN PÚBLICA	20
2.2. MARCO CONCEPTUAL	21
2.2.1. LA IGUALDAD	21
2.2.2. POLÍTICA PÚBLICA	21
2.2.3. ENTIDAD PÚBLICA:	21
2.2.4. IGUALDAD ANTE LA LEY	21
2.2.5. RECURSOS HUMANOS	22
2.3. MARCO LEGAL	22
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	23
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	23
3.2.1. POBLACIÓN	23
3.2.2. MUESTRA	23
3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	24
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	25
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS	26
3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	26
3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.	27
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	28
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53

ANEXOS

56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: ¿Qué entiende por igualdad de oportunidades, como política pública del estado en materia laboral?	28
Tabla 02: ¿Qué se entiende por gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?	31
Tabla 03: ¿Conoce de las limitaciones que existe en la Municipalidad Distrital de Mañazo en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores?	33
Tabla 04: ¿Qué implicaría aplicar la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo?	36
Tabla 05: ¿Cuáles son los motivos por los que la mujer no accede a los puestos laborales en la Municipalidad Distrital de Mañazo?	39
Tabla 06: ¿En su percepción en la Municipalidad Distrital de Mañazo cuáles serían las razones por las que no se aplica la política pública de igualdad de oportunidades?	41
Tabla 07: ¿Puede describir cuáles son las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la aplicación de la igualdad de oportunidades?	44
Tabla 08: ¿Considera importante la participación de la mujer y el hombre en los cargos directivos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?	46
Tabla 09: ¿Conoce usted si en la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Mañazo se tiene la participación de la mujer y diga en qué cargos?	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Guía de Entrevista.	57
Anexo 02: Matriz de categorización.	61

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Conocer las limitaciones para la aplicación de política pública en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo, ello a fin de dar respuesta al problema general ¿Cuáles son las limitaciones en la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?, para tal efecto la metodología empleada fue de enfoque cualitativo, de tipo básico y descriptivo, de diseño teoría fundamentada, la población estuvo constituida por 31 trabajadores y la muestra se desarrolló por conveniencia de la investigadora, consignándose a 8 servidores públicos de las Municipalidad distrital de Mañazo, la técnica empleada fue la entrevista estructurada y su instrumento Guía de entrevista, la conclusión arribada fue que La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral debe ser un principio rector en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo, asegurando medidas inclusivas y normativas claras que eliminen barreras y garanticen un trato justo para todos. Aunque existe una percepción mayoritaria de equidad de género en la institución, también se identifican desafíos estructurales vinculados a la falta de concientización y sensibilización, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias para garantizar una igualdad efectiva.

Palabras clave: Cargo público, Entidad pública, Igualación de oportunidades, Gestión, Recursos humanos.

ABSTRACT

The study aimed to identify the limitations for the application of public policy on equal opportunities in human resource management at the District Municipality of Mañazo, in order to address the general problem. What are the limitations in the application of the public policy of equal opportunities in human resource management in the District Municipality of Mañazo? , for this purpose, the methodology employed was qualitative, basic and descriptive, with a grounded theory design. The population consisted of 31 workers, and the sample was developed for the convenience of the researcher, comprising 8 public servants of the District Municipality of Mañazo. The technique used was structured interviews and its instrument Interview guide, the conclusion reached was that equality of opportunity in the workplace must be a guiding principle in the human resources management of the District Municipality of Mañazo, ensuring inclusive measures and clear regulations that eliminate barriers and guarantee fair treatment for all. Although there is a majority perception of gender equity within the institution, structural challenges related to a lack of awareness and sensitization are also identified, suggesting the need to strengthen strategies to ensure effective equality.

Keywords: Public office, Public entity, Equal opportunities, Management, Human resources.

INTRODUCCIÓN

“La igualdad de oportunidad en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo - 2024, conlleva a su estudio por cuanto existen limitaciones en la aplicación de la política pública de Igualdad de Oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo, dado que se cuenta con la Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

La municipalidad distrital de Mañazo, como entidad pública se encuentra en la obligación de aplicar y ejecutar la política pública de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral entre hombre y mujeres, sin embargo conforme a la aplicación a través de las entrevistas, es claro que no se cumple a cabalidad dicha política, lo que conlleva a un problema institucional y social, por cuanto se sigue relegando a mujeres principalmente en el desempeño laboral en cargos de dirección

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando se menciona la igualdad de oportunidades como política de los Estados, implica necesariamente hablar de la igualdad de género, lo que conlleva a reconocer los derechos igualitarios entre el hombre y la mujer a nivel laboral preferentemente, pero no necesariamente esto se plasma en hechos reales (Defensoría del Pueblo, 2019), sino que, a nivel mundial existe aún el trato desigualitario en los centros laborales.

Es por ello que los gobiernos de los países de orden internacional, han conllevado a delinear políticas para la participación de la mujer en la actualidad, ello como consecuencia de la casi nula intervención de la mujer en las décadas de los años 70, 80 y 90 en asuntos como es el trabajo, la educación, cultura, etc; como que también es necesario reconocer a países que reconocían los derechos de la mujer y su participación activa en los quehaceres tan igual que los hombres.

Creemos que esta situación respecto a la mujer, en su participación laboral ya sea pública o privada, ha estado sesgado con mayor fuerza en países subdesarrollados, en el que se consideraba que el motor de la sociedad dependía solo de los hombres, tal como ocurre en nuestro país, aún queda enraizado de que la mujer debe cumplir su rol de ama de casa, sin embargo, ello en la actualidad ha dado un giro, que realmente implica que la mujer constituye parte del desarrollo de sus países.

Para América Latina y el Caribe, según reporte de la OIT, determina que “Los mercados laborales en América Latina y el Caribe muestran notorias disparidades entre los hombre

y mujeres. Pese a los avances de las últimas décadas, todavía hay esferas de la vida pública y privada donde las mujeres están en inferioridad de condiciones. Aunque ya que advierten algunos progresos femeninos en el ámbito laboral, el camino por delante aún se ve largo, y en ocasiones empinado”; en ese sentido, el Perú no es ajeno a esta realidad, porque aún persiste la desigualdad de género y consideramos importante estudiar la problemática del ámbito laboral

En nuestro país, se han implementado políticas públicas, con la finalidad de lograr disminuir las brechas laborales entre los hombres y mujeres, pero que es lo que se hace para lograr los mismos, cuando en realidad el Estado y sus entidades públicas deben ser los primeros en priorizar su cumplimiento de estas políticas, algo que aún no se percibe, dado que, en este caso el Servicio Nacional de Servicio Civil en adelante SERVIR, en su informe anual del año 2021, gráfica que a nivel del sector público aparece casi emparejado la participación de los hombres y mujeres, es decir con resultados que van desde 51.7% para hombres y 48.3 para mujeres, lo cual parece que se cumple esta política pública de igualdad de género en la administración pública.

En cuanto a nuestra realidad local, podemos encontrar que aún es incipiente el cumplimiento de la política pública en cuanto a la igualdad de género en el ámbito laboral, tal como sucede en la Municipalidad Distrital de Mañazo, en el que no se tiene la participación de la mujer en el gobierno local.

Es preciso indicar que tanto las políticas públicas así como las normas jurídicas que regulan la igualdad de género, son de aplicación en toda la esfera pública, no debe existir distingo alguno y que más bien se busque soluciones a nivel local, dado que no es posible que en el entorno nacional existan cifras que puedan llevar a determinaciones equivocadas en su cumplimiento, como lo que se investigara en la Municipalidad Distrital de Mañazo.

En atención a lo expuesto, nos convoca a plantearnos las siguientes interrogantes de investigación:

Problema General

¿Cuáles son las limitaciones en la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?

Problemas Específicos.

1. ¿Que implica la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?
2. ¿Cuáles son las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Se cuenta con la investigación realizada por Adame (2022) que lleva como título “La realización e implementación del plan de igualdad en la Empresa, dificultades y soluciones”, en una de las conclusiones, asevera lo siguiente:

La igualdad es requisito previo para el crecimiento, la prosperidad, la competitividad, la sostenibilidad y el bienestar de la empresa y la sociedad. En situaciones de discriminación la organización ha de tener una actitud proactiva, como agente socializador que es capaz de provocar cambios

Santiller (2019), en la tesis titulada: “Análisis Policy Frames del Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género en Chile”, tiene como objetivo general: “Analizar los marcos interpretativos del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género”. es más en su investigación busca contar con una información que conlleve a emprender programas para luego realizar la interpretación y establecer marcos a fin de desvirtuar la problemática existente y plantear políticas públicas. Asimismo considera que no hay suficiente investigación de marcos interpretativos de las políticas laborales y de género y de sus estrategias para la disminución de la desigualdades por virtud del género, en el ámbito laboral.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Se tiene a Montoro (2022) en la tesis titulada “Implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el distrito de Shupluy-Yungay-Ancash en el periodo 2019-2020” en una de sus conclusiones asevera que:

En cuanto al proceso de identificación de las principales brechas de género, esta no se halló porque no se ha trabajado en estas ya que existe desconocimiento gerencial hacia estas, lo que imposibilita la falta de gestión, del mismo modo, es la estructura económica y social que se instala en la cultura y por ende en el establecimiento desigual de roles, haciendo que las prácticas discriminatorias hacia la mujer sean naturalizadas

Se tiene a Guerra (2018) en la tesis titulada “Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú” en una de sus conclusiones asevera lo siguiente:

Hay avances legislativos en apoyo a la igualdad de género; para esto, es una base muy vital para lograr un entorno pacífico, beneficioso y sostenible. En este sentido, Perú ha creado varias leyes que permiten a las mujeres y niñas acceder a la educación, tratamiento médico adecuado, trabajo digno y representación en los sectores políticos y económicos del desarrollo, empoderándolas así. Estos son obviamente solo avances, producidos tanto por jugadores oficiales como no oficiales, y aún más cuando participan mujeres. Además, las oportunidades iguales son insuficientes; se requieren actividades significativas para avanzar, así como un reconocimiento claro y exacto de que la igualdad de condiciones es un derecho.

Se tiene a Calderón (2019) en la tesis titulada “La Ley de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres y su aplicación en la realidad nacional” en una de sus conclusiones asevera que:

Existe normatividad que nos habla de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como también normas que protegen a poblaciones vulnerables con respecto de sus derechos e igualdad ante la sociedad. Esta normatividad debe materializarse, brindándole a los sectores encargados las herramientas necesarias y suficientes para que puedan aplicarse en todos los sectores.

Valdez (2014), en la tesis titulada: “El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú” en su segunda conclusión del trabajo de investigación, indica que: “Se pretende que las organizaciones públicas y privadas apliquen las normas sobre responsabilidad social que incluyan pautas sobre la igualdad y no discriminación de género como herramientas que coadyuven al cumplimiento de la legislación nacional.

La tesis “Diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004- 2017”, propuesta por Rivera & Guzman (2018), en sus recomendaciones refiere lo siguiente:

Con respecto a los Aspectos Laborales, el gobierno peruano dentro de sus lineamientos promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos; sin embargo, aún no se ha logrado ver un gran cambio en la reducción de brechas, por ello, se recomienda que en cada nivel de gobierno, el funcionario o funcionaria encargada, deba difundir la igualdad entre cada uno de los colaboradores que están bajo su gestión y se debe evaluar la calidad de su gestión en función de sus logros.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

La tesis Pacari (2023) “Política Pública de Igualdad de Género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao-Ilave, 2022”, en una de sus conclusiones asevera lo siguiente:

La política pública de igualdad de género, constituye una orientación determinada por el Estado Peruano, que busca orientar y/o priorizar un objetivo nacional, como es la igualdad de género a nivel de las instituciones públicas, como es el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, en el que se ha logrado a considerar que en su organización administrativa existe desconocimiento de la ley que regula la igualdad de oportunidades, debido a la falta de la promoción y divulgación de la misma.

La tesis Chura (2022) “El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero”, desarrolla entre otros aspectos:

A partir de los resultados se infiere que los factores que más incidieron en la desigualdad de género para ocupar cargos por las mujeres fueron: el sexismo (discriminación por el hecho de ser mujer), la desigualdad remunerativa (remuneración por debajo de lo percibido por los varones), el bajo nivel de estudio, condición de procedencia andina o bajos recursos económicos, pocos profesionales de habla aimara, poca accesibilidad laboral (requisitos incongruentes para mujeres, ejemplo no tener hijos o no estar embarazada), escasas oportunidades laborales y poca demanda de puestos laborales (convocatorias excluyentes solo para varones), en la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2019.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación Social

En el país, desde hace más de una década, se viene implementando las denominadas políticas públicas (nacionales, regionales y locales), como una meta u objetivo en alcanzar, siendo así, la presente investigación juega papel importante en reconocer si efectivamente se cumple con esta propuesta a fin de mejorar los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Justificación Teórica

Es por ello que, toma importancia conocer cómo se aplican estas políticas públicas en las instituciones públicas, considerando que son estas entidades las que tendrían que poner en práctica y aplicarlos conforme la ley lo determina, en ese parecer, es que abordamos como una realidad problemática en cuanto a las limitaciones que tiene, en este caso en la Municipalidad Distrital de Mañazo.

Justificación Metodológica

Entonces es muy trascendente el problema planteado, toda vez que la administración pública está arraigado en diferentes espacios territoriales, y en ese sentido se debe

incentivar al cumplimiento de la normatividad de la Igualdad de Género, es decir la participación de las mujeres en el distrito de Mañazo, algo que no se aprecia aún, como participación igualitaria entre la mujer y el varón en decisiones de gestión pública.

Justificación normativa

En cuanto a la magnitud de la investigación, tiene relevancia, ya que consideramos que el Distrito de Mañazo, es un eje de desarrollo, de ahí que se encuentra su importancia en que el desarrollo debe ir a la par con la igualdad de género, con una participación efectiva de la mujer, y no como ahora, se tiene la percepción de que sólo el varón asume y dirige la función pública.

Importancia de la Investigación

La investigación sobre la igualdad de oportunidades laborales, especialmente en cuanto a género, es fundamental para evaluar el impacto real de las políticas públicas en la vida de hombres y mujeres, a pesar de los esfuerzos gubernamentales, aún existe una desconexión entre la legislación y la realidad, especialmente en el distrito de Mañazo. El estudio permite identificar barreras estructurales y culturales, como la baja participación femenina en el gobierno local, evaluar la efectividad de las políticas a nivel local, y proponer soluciones para fomentar un desarrollo más inclusivo. En resumen, el análisis contribuye a mejorar la implementación de la igualdad de género ajustada a las realidades locales.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer las limitaciones para la aplicación de política pública en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir las implicancias de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

Caracterizar las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos sobre la igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.2.1. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA EXPERIENCIA EUROPEA

Infante (2011), llega a las conclusiones siguientes:

- a) El propio concepto del Estado ha moldeado la extensión del componente legal de la igualdad. Mientras que "igual ante la ley" e "igual de trato" preservan un enfoque formal que obliga al Estado y a los individuos -respectivamente-, "igual de oportunidad" tiene como objetivo rectificar las circunstancias de desigualdad material para grupos particulares mediante esfuerzos constructivos.
- b) En el caso específico del colectivo femenino, la división sexual del trabajo y el modelo patriarcal han establecido históricamente una "desigualdad inicial" que afecta y condiciona considerablemente su inclusión en el mercado laboral (segregación ocupacional y condiciones laborales precarias), la cual debe ser corregida de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades laborales en función del género.
- c) Desde el punto de vista del control europeo, la igualdad de género es uno de los valores en los que se basa la UE y uno de los derechos fundamentales de su gente que deben asegurarse en todos los ámbitos, especialmente en el empleo. Además, es notable la realización de que el principio de igualdad no impide la aceptación o continuación de políticas con beneficios particulares a favor del sexo menos representado. (acciones positivas).

2.2.2. GÉNERO

Dependiendo de su sexo biológico, las sociedades asignan diferentes tareas, funciones y lugares para la realización personal y social de las personas, definiendo así el desarrollo de lo que se conoce como roles de género tradicionales. Esto ha llevado a que hombres y mujeres no accedan ni aprecien las mismas posibilidades y beneficios, creando así importantes inequidades sociales y financieras que afectan principalmente a las mujeres. Analizar la realidad ayuda a ver estas discrepancias manifestándose en grandes brechas para su pleno crecimiento. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

2.2.3. IGUALDAD DE GÉNERO

Considerando que la desigualdad de facto sufrida por las mujeres puede verse exacerbada dependiendo de la edad, color, pertenencia étnica, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otros, la igualdad de género parte de la conciencia de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y reduzcan las brechas entre mujeres y hombres para sentar las bases de una igualdad de género efectiva. (ONU MUJERES, s. f)

2.2.4. DERECHO DE IGUALDAD

La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos. Al mismo tiempo, los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes (ONU MUJERES, s. f.-b)

2.2.5. FUNCIÓN PÚBLICA

Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. LA IGUALDAD

En la base del orden público nacional e internacional (CIDH, Opinión Consultiva OC-18/03 párr. 101), la igualdad es un derecho humano y un concepto básico que permea todo el sistema legal. Permea todas las acciones del poder estatal, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionadas con el respeto y la garantía de los derechos humanos. Tiene un carácter básico para la salvaguarda de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el derecho nacional. (IACHR, Yatama vs. Nicaragua case, judgment of June 23, 2005, para. 185). (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019).

2.2.2. POLÍTICA PÚBLICA

Las políticas públicas se ven como la elección o colección de decisiones tomadas para dirigir y/o priorizar un propósito, un curso de acción, o una acción específica, entre las diversas maneras o alternativas viables a aplicar, cambiando así una circunstancia dada. Una responsabilidad fundamental de un gobierno es la aceptación de políticas públicas. (Instituto de Opinión Pública de la PUCP, 2014).

2.2.3. ENTIDAD PÚBLICA:

Entidad Pública es tal si goza de poderes, potestades, prerrogativas o competencias públicas no usuales en las personas privadas, asimismo hace referencia que el término "pública" no restringe su definición a lo "estatal"; puesto que de acuerdo al texto constitucional, el concepto de Entidad Pública puede comprender tanto a personas jurídicas estatales como no estatales, estando dentro de esta última categoría, por ejemplo, las universidades privadas, los colegios profesionales, entre otros (Tirado, 2011).

2.2.4. IGUALDAD ANTE LA LEY

Principio en el cual la ley reconoce a todos los ciudadanos, un trato igual en circunstancias iguales, es decir es la capacidad de todos ciudadano de acceder a los mismos derechos.

2.2.5. RECURSOS HUMANOS

En la esfera de la administración se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que va aportar el grupo de los trabajadores de aquella organización. Cabe indicar, que lo más triado es que a dicha función o actividad se encarga de seleccionar, contratar, instruir, emplear y mantener a los trabajadores de la organización o entidad sea ésta pública o privada. Dichas tareas, pueden ser desempeñadas por una persona o grupo de personas (los profesionales en Recursos Humanos) conjuntamente con los directivos de dicha organización.

2.3. MARCO LEGAL

Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizará en un contexto local, en razón a que la regulación de la igualdad de oportunidades es una norma general y nacional, sin embargo su aplicación está centrada en la entidad pública de la Municipalidad Distrital de Mañazo, provincia de Puno, Región Puno.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: Se llama población al conjunto de elementos que deben ser analizados, pero que debido a su extensión resulta difícil o imposible, por ello, se busca extraer una muestra que represente a la población. De esta manera, al ser la muestra un número pequeño se puede trabajar y los resultados serán válidos como si se hubiera trabajado con toda la población, es posible realizar los estudios como si fuera realizado con el conjunto completo de individuos.

3.2.2. MUESTRA

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: La muestra es una parte de la población que la representa, es una porción pequeña que nos puede indicar el estado del objeto de estudio, así por ejemplo en un análisis clínico será suficiente extraer una gota de sangre del paciente para analizar y conocer su estado de salud. En las investigaciones cualitativas la muestra puede ser igual a la población debido a que en muchos casos se trabaja con poblaciones con números de individuos reducidos y en algunos casos son individuos únicos.

Se aplica el muestreo intencionado o razonado que se caracteriza por la elección de la muestra por parte del investigador, quien aplica su criterio al momento de escoger. Este debe tener conocimientos amplios sobre las cualidades de la población estudiada, además de un criterio de imparcialidad.

3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El enfoque de nuestra investigación es en el enfoque cualitativo, en razón de que se analizará las categorías de estudio y su interpretación a nivel de la normativa y la apreciación de los entrevistados.

Tipo de investigación.

Según Sanchez (2019) la investigación básica busca conocer un determinado tema, este tipo de investigación tiene como problema la falta de un conocimiento, por lo general se aplica en la ciencias sociales, además esta investigación procura la acumulación del conocimiento que se va profundizando conforme se avanza en el descubrimiento de los nuevos fenómenos, nuevos hechos, nuevas teorías, etc.

Nivel de investigación.

Según (Sanchez Espejo, 2019) El nivel es descriptivo porque consiste en la observación de los elementos de la población o elementos de la muestra. La descripción corresponde a un nivel que permite la caracterización del objeto; es decir, en este nivel se estudian los factores que diferencian al objeto de otros que lo hacen únicos.

Diseño de investigación.

Teoría fundamentada

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: En este diseño de investigación el investigador recopila información sobre el fenómeno y luego de una evaluación lógica propone una explicación del fenómeno. Si bien este no adquiere la categoría de ley universal, la coherencia lógica racional de la naturaleza del fenómeno obtiene consensos sobre la validez de dicha explicación. Este tipo de estudio se aplica dentro de los estudios cualitativos que no pueden ser demostrados empíricamente, pero sí racionalmente. La teoría fundamentada crea líneas de adherencia en razón a sus postulados, se impone a

la realidad comúnmente aceptada y su estructura lógica y la razonabilidad de sus postulados genera una nueva explicación de dicha realidad. Así tenemos la teoría pura del derecho, la teoría de los fundamentos del derecho, etcétera

Categorías / Ejes de Análisis, Sub Categorías / Sub Ejes de Análisis y matriz de categorización y/o eje temático

Tabla 01: Operacionalización de Categorías

CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	SUBCATEGORÍAS
Igualdad de Oportunidades.	- Política Pública - Proceso. - Gobierno Local
Gestión de Recursos Humanos	- Normatividad - Estructura Orgánica - Contratación de personal.

Nota: Categorías usadas en la investigación.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnicas.

Según Pineda (2008), la técnica es el conjunto de procedimientos de los que se sirve la ciencia para actuar.

Análisis Documental y Entrevista

Instrumentos.

Según Pineda (2008) los instrumentos son medios físicos en los que se consigna o registra la información para su posterior procesamiento.

Ficha de Análisis documental y Cuestionario de Entrevista.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: En las investigaciones los datos son procesados de manera célere por los medios informáticos habiendo superado el sistema manual mediante la matriz de un determinado programa de computadora.

Hoja de Cálculo y Tablas - Figuras

3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Segun (Aranzamendi, 2010) indica que: El análisis —el crítico— es por excelencia el método de investigación científica que consiste en la operación intelectual por el cual se estudia por separado las partes de un todo: La noción de parte y todo son correlativas e inescindibles: el todo supone las partes, las partes suponen el todo. Los todos son de índole muy diversa en cuanto todos (esto es, en cuanto composición de partes), hay todos que son meros complementos de las partes. Con este método inicia el proceso de conocimiento identificando cada una de las partes que caracterizan un objeto, hecho o fenómeno de contenido jurídico, social, económico o político. Luego, se procede a establecer la asociación, las relaciones causales o correlacionales entre los elementos que componen el sistema estructural. A esta tipología metódica también se le conoce como descriptiva.

La síntesis como método encamina a realizar estudios de lo simple a lo complejo, de los principios a las consecuencias, de las causas a los efectos, integra los elementos de un todo mediante la reducción analítica presente en el objeto. La síntesis es un método relativamente inverso al análisis, empero no se excluyen y, más bien, se complementan. El análisis y la síntesis como métodos prevalecen en todas las ciencias en general y las especiales y, por tanto, en el Derecho. La síntesis es una forma de metodología evaluativa.

La investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cualitativo con el diseño de teoría fundamentada.

3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación está delimitado en la aplicación de política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar Ayaviri.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Conocer las limitaciones para la aplicación de política pública en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

Tabla 01: ¿Qué entiende por igualdad de oportunidades, como política pública del estado en materia laboral?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Son principios de las personas tener igualdad de oportunidades crear un entorno inclusivo en el que todas las personas tengan las mismas posibilidades de alcanzar el éxito profesional donde eliminen barreras
NBA	Buscan la igualdad en el trabajo en entornos encaminados a promover la plena integridad de mujeres y hombres en la vida política social y económica
EQT	En mi opinión la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un principio el cual busca que todas las personas tengan las mismas oportunidades
WJAB	La gestión pública en condiciones igualitarias libres de favorecimiento

en cualquiera de sus tipos, formas etcétera

AMCA	Qué varones y mujeres tengan los mismos derechos en el cual también los mismas oportunidades y que nuestras leyes así lo indiquen
LEC	La igualdad de oportunidades entiende tanto mujeres como varones estamos en las condiciones de asumir empleos de estado
GCV	Se entiende a la igualdad de oportunidades a la idea que todas las personas deberíamos contar con un mismo fundamento o pensamiento en la sociedad
DGR	Como política pública del estado como un conjunto de medidas y acciones que buscan garantizar que toda persona sin importar género, raza, religión y discapacidad tengan las mismas posibilidades de acceder a un empleo y remuneración

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas brindadas puede organizarse según los enfoques principales que cada entrevistada ofrece sobre la igualdad de oportunidades como política pública del Estado en materia laboral. Los conceptos clave se agrupan en dimensiones relevantes: principios, acciones específicas, énfasis en la equidad de género y perspectivas normativas.

1. Principio fundamental de igualdad:

Varias respuestas resaltan que la igualdad de oportunidades es un principio que busca garantizar condiciones equitativas:

- JEZ: Propone un entorno inclusivo eliminando barreras.
- EQT: Define la igualdad de oportunidades como un principio para que todas las personas tengan las mismas oportunidades.

- GCV: Enfatiza la igualdad de oportunidades como una idea que promueve un fundamento común en la sociedad.
2. Inclusión de género y equidad:
- Un énfasis relevante está en asegurar igualdad entre mujeres y hombres:
- NBA: Focaliza en promover la integridad plena de mujeres y hombres en ámbitos políticos, sociales y económicos.
 - AMCA: Menciona explícitamente los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres.
 - LEC: Reconoce la capacidad tanto de mujeres como hombres para asumir empleos estatales.
3. Acciones concretas como política pública:
- La definición como política pública incluye medidas específicas para garantizar equidad laboral:
- DGR: Señala un conjunto de acciones destinadas a eliminar discriminación por género, raza, religión o discapacidad, asegurando igualdad en acceso al empleo y la remuneración.
 - WJAB: Identifica la gestión pública igualitaria como libre de favoritismos.
4. Ética laboral y normativa:
- Algunas respuestas enfatizan la necesidad de que la legislación respalde esta igualdad:
- AMCA: Subraya que las leyes deben garantizar derechos y oportunidades iguales.
 - WJAB: Llama a una gestión pública imparcial.

La igualdad de oportunidades, según estas respuestas, se entiende como un principio rector de las políticas públicas laborales, que debe traducirse en medidas concretas inclusivas y normativas claras. Su objetivo es eliminar barreras de cualquier tipo y garantizar que todas las personas, sin distinción de género, raza, religión o discapacidad, tengan las mismas posibilidades de acceder al empleo y de recibir un trato justo. La

equidad de género y el papel del Estado como garante de este derecho son temas centrales en las respuestas.

Tabla 02: ¿Qué se entiende por gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Es el conjunto de prácticas y procesos dentro de una organización que se enfocan en el manejo desarrollo y bienestar de los empleados
NBA	Son las características y condiciones del ejercicio de sus funciones
EQT	En la municipalidad distrital de mañazo la gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas y estrategias que se encargan de planificar organizar y administrar el personal de una entidad
WJAB	Conjunto de acciones estrategias métodos que conllevan administrar el material humano que elabora en la municipalidad
AMCA	Esta unidad de recursos humanos vela los intereses del rendimiento del personal y el bienestar de cada uno y el ambiente laboral de todos en la institución
LEC	Gestión de recursos se entiende velar por el bienestar de las personas dentro de las organizaciones o trabajo
GCV	Se entiende por gestión de recursos humanos en la municipalidad de identificar los factores que limitan a una gestión
DGR	Es un proceso estratégico que busca optimizar el desempleo de cada empleado para así lograr los objetivos trazados por la entidad

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas acerca de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo se puede organizar en dimensiones clave que destacan las funciones, objetivos y enfoques asociados con esta área. Las respuestas presentan un marco conceptual que incluye prácticas organizativas, objetivos estratégicos y el bienestar del personal.

1. Definición general y enfoque estratégico

- JEZ: La gestión de recursos humanos se entiende como un conjunto de prácticas y procesos enfocados en el manejo, desarrollo y bienestar de los empleados.
- EQT: Se define como prácticas y estrategias para planificar, organizar y administrar al personal de la entidad.
- DGR: La gestión se describe como un proceso estratégico que optimiza el desempeño del personal para alcanzar los objetivos de la organización.
- WJAB: Se refiere a acciones, estrategias y métodos orientados a administrar el recurso humano.

2. Bienestar y desarrollo del personal

- AMCA: Resalta que la gestión de recursos humanos vela por el rendimiento del personal, el bienestar individual y el ambiente laboral general.
- LEC: Se centra en velar por el bienestar de las personas en el ámbito laboral.

3. Condiciones y características laborales

- NBA: Enfatiza las características y condiciones del ejercicio de las funciones dentro de la municipalidad.

4. Identificación de limitaciones

- GCV: Menciona que la gestión de recursos humanos implica identificar los factores que limitan una gestión efectiva.

La gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo se entiende como una actividad integral y estratégica que abarca:

- La planificación, organización y administración del personal, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.
- La promoción del bienestar, desarrollo y rendimiento del personal, creando un entorno laboral favorable.
- La identificación y resolución de factores limitantes que afectan la gestión.

Tabla 03: ¿Conoce de las limitaciones que existe en la Municipalidad Distrital de Mañazo en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	no pero siempre hay igualdad hoy en día
NBA	no
EQT	Sí el cual es promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
WJAB	No, a la fecha no se tiene ningún inconveniente, queja o reclamo de ningún trabajador. Por tanto se entiende que se vive un clima laboral equilibrado
AMCA	No conozco aquí todos tenemos derechos Como mujeres y varones
LEC	Ninguno de las limitaciones, en esta gestión se les dado las oportunidades
GCV	Las limitaciones que existen en la municipalidad tanto hombres y mujeres tienen un mismo derecho lo cual no debe ser ajeno al campo laboral en toda la institución
DGR	Las limitaciones entre hombres y mujeres son diversas y complejas

como desafíos para poder garantizar para ello es a la falta de concientización y sensibilización al personal empleado de cada municipalidad

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas acerca de las limitaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Municipalidad Distrital de Mañazo puede organizarse en los siguientes ejes principales: percepción de igualdad existente, desafíos identificados y acciones o condiciones actuales.

1. Percepción de igualdad existente

Varias respuestas sostienen que no se observan limitaciones significativas o que la igualdad de oportunidades ya se practica:

- JEZ: Afirma que hoy en día hay igualdad entre hombres y mujeres.
- NBA: Niega conocer limitaciones.
- WJAB: Declara que no existen quejas o reclamos de los trabajadores, lo que indica un clima laboral equilibrado.
- AMCA: Señala que todos tienen derechos iguales, tanto mujeres como hombres.
- LEC: Afirma que, en la gestión actual, se han dado oportunidades a todos sin limitaciones.

2. Reconocimiento de desafíos o limitaciones

Algunas respuestas identifican la existencia de desafíos específicos para lograr la igualdad:

- EQT: Reconoce que es necesario promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- DGR: Menciona que las limitaciones son diversas y complejas, y que una de las principales barreras es la falta de concientización y sensibilización del personal.
- GCV: Aunque afirma que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, indica que este principio no debe ser ignorado en el ámbito laboral.

3. Acciones o condiciones actuales

Algunas respuestas destacan aspectos relacionados con las condiciones laborales actuales:

- WJAB: Resalta que la falta de reclamos sugiere que se vive un ambiente laboral justo.
- LEC: Subraya que la gestión actual ha impulsado oportunidades para todos.
- DGR: Enfatiza la importancia de la sensibilización como un medio para superar limitaciones.

La percepción sobre las limitaciones en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores en la Municipalidad Distrital de Mañazo presenta dos posturas principales:

1. Percepción de ausencia de limitaciones: Una mayoría considera que en la municipalidad no existen restricciones significativas, afirmando que hombres y mujeres tienen iguales derechos y oportunidades en el ámbito laboral.
2. Reconocimiento de desafíos estructurales: Algunos identifican limitaciones relacionadas con la falta de concientización y sensibilización del personal, lo cual representa un desafío para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades.

**Describir las implicancias de la política pública de igualdad de oportunidades en la
Municipalidad Distrital de Mañazo 2024**

Tabla 04: ¿Qué implicaría aplicar la política pública de igualdad de oportunidades en la
Municipalidad Distrital de Mañazo?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Siempre en una institución se tiene que promover la igualdad entre varones y mujeres
NBA	Implicaría dar oportunidades de trabajo a varones y mujeres sin restricción
EQT	La igualdad de oportunidades implica promover el acceso de mujeres a instancias de poder y tomar decisiones en la sociedad
WJAB	El acceso a la gestión pública en igualdad de condiciones en este caso como política pública general permitiría mejorar el esfuerzo de los trabajadores para con sus labores del cargo acceso según el perfil requerido en cada cargo
AMCA	El alcalde
LEC	Implica nivelar las oportunidades tanto de género no influyen en los resultados de una persona
GCV	Implicaría la gran relevancia y garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades al acceder a los derechos fundamentales para construir una sociedad en toda institución

DGR Implican un cambio profundo en la cultura y las prácticas de una entidad (municipalidad) con el objetivo de garantizar las posibilidades de acceder a recursos, oportunidades y beneficios

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas acerca de la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo se organiza en tres dimensiones principales: promoción de la igualdad, impactos esperados en la gestión institucional y cambios culturales y estructurales necesarios. Estas dimensiones destacan las implicancias clave de implementar dicha política.

1. Promoción de la igualdad de género

Las respuestas enfatizan la necesidad de garantizar igualdad en el acceso al trabajo y en la representación:

- JEZ: Promover la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la institución.
- NBA: Ofrecer oportunidades laborales sin restricciones de género.
- EQT: Garantizar el acceso de las mujeres a posiciones de poder y toma de decisiones en la sociedad.
- LEC: Nivelar las oportunidades para que el género no influya en los resultados laborales.

2. Impactos en la gestión institucional

La igualdad de oportunidades está vinculada con mejorar el desempeño institucional y garantizar derechos:

- WJAB: Permitiría mejorar los esfuerzos de los trabajadores al garantizar el acceso a cargos en igualdad de condiciones, basado en perfiles y méritos.
- GCV: Subraya la relevancia de garantizar los derechos fundamentales y construir una sociedad equitativa dentro de las instituciones.
- DGR: Enfatiza el impacto en garantizar acceso a recursos, oportunidades y beneficios, lo que contribuiría a una gestión más inclusiva.

3. Cambios culturales y estructurales necesarios

Algunas respuestas destacan que implementar esta política implica transformar profundamente las dinámicas institucionales:

- DGR: Requiere un cambio cultural y en las prácticas de la entidad, orientado a garantizar igualdad real.

4. Rol del liderazgo

- AMCA: Menciona de forma implícita el rol del alcalde en la aplicación de esta política, sugiriendo la importancia de la voluntad política y liderazgo para su éxito.

Aplicar la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo implicaría:

1. Promoción activa de la equidad de género en todas las áreas laborales, asegurando que tanto hombres como mujeres tengan igual acceso a oportunidades y puedan participar en posiciones de liderazgo.
2. Impactos en la eficiencia y equidad institucional, dado que la igualdad de condiciones favorecería un entorno laboral justo y productivo, alineado con los méritos y perfiles requeridos.
3. Transformaciones culturales y estructurales que garantizarían la implementación efectiva de la igualdad, eliminando barreras y prejuicios en las prácticas diarias de la entidad.
4. Compromiso del liderazgo institucional, ya que la voluntad política es fundamental para que estas políticas se traduzcan en acciones concretas.

Tabla 05: ¿Cuáles son los motivos por los que la mujer no accede a los puestos laborales en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Yo creo que hay muchos factores: celos entre las mujeres, machismo entre las mujeres y el miedo de las mujeres
NBA	En la municipalidad se da la oportunidad a varones y mujeres sin discriminación distinción
EQT	Ningún puesto ya que siempre se dieron la oportunidad
WJAB	En la municipalidad no hay discriminación de este tipo por cuánto laboramos personas de diferentes sexos
AMCA	La Municipalidad de Mañazo es absuelto de ese puesto que hay más mujeres que varones
LEC	Uno de los motivos vendría a ser la carga familiar por cuáles no se puede acceder a un puesto laboral
GCV	La mayoría de las mujeres no acceden a los puestos laborales porque cuentan con una tasa de abandono de estudios
DGR	Tener en cuenta que la discriminación de género aún sigue presente en muchos ámbitos los motivos son la discriminación y liderazgo de las mujeres

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas sobre los motivos por los que las mujeres no acceden a puestos laborales en la Municipalidad Distrital de Mañazo revela percepciones variadas que oscilan entre la negación de barreras significativas y el reconocimiento de factores

estructurales y sociales. Estas percepciones pueden organizarse en tres dimensiones principales: negación de discriminación, factores sociales y culturales y desafíos internos de las mujeres.

1. Negación de discriminación en la municipalidad

Varias entrevistadas sostienen que no existen barreras para que las mujeres accedan a puestos laborales en la municipalidad:

- NBA: Afirma que se brindan oportunidades a hombres y mujeres sin discriminación.
- EQT: Declara que siempre se han dado oportunidades a mujeres.
- WJAB: Asegura que no existe discriminación de género en la municipalidad.
- AMCA: Subraya que hay más mujeres que hombres laborando en la entidad, lo que indicaría una ausencia de desigualdad.

2. Factores sociales y culturales

Algunas respuestas identifican elementos externos o estructurales que limitan la participación laboral de las mujeres:

- LEC: Señala que la carga familiar es un motivo importante por el cual las mujeres no acceden a puestos laborales.
- GCV: Menciona la tasa de abandono escolar como un factor que afecta las oportunidades laborales de las mujeres.
- DGR: Reconoce que la discriminación de género sigue siendo un problema en muchos ámbitos y destaca que las mujeres enfrentan barreras para ejercer roles de liderazgo.

3. Desafíos internos de las mujeres

Se mencionan aspectos internos o conductas percibidas como obstáculos:

- JEZ: Enumera factores como los celos entre mujeres, el machismo entre mujeres y el miedo, como razones que limitan su acceso a empleos.

Los motivos por los que las mujeres podrían no acceder a puestos laborales en la Municipalidad Distrital de Mañazo se pueden resumir en tres enfoques principales:

1. Negación de desigualdades dentro de la institución: Una parte significativa de las respuestas sostiene que no existen barreras en la municipalidad, destacando la paridad en oportunidades y la presencia mayoritaria de mujeres en algunos casos.
2. Reconocimiento de factores externos: Algunos señalan barreras sociales como la carga familiar, el abandono escolar o la discriminación de género como obstáculos que afectan las oportunidades laborales de las mujeres en general, incluso si no son exclusivas de la municipalidad.
3. Limitaciones personales o culturales: Se identifican factores individuales o culturales, como los celos, el machismo entre mujeres y el miedo, que podrían afectar la auto percepción y disposición de las mujeres para acceder a ciertos roles.

Tabla 06: ¿En su percepción en la Municipalidad Distrital de Mañazo cuáles serían las razones por las que no se aplica la política pública de igualdad de oportunidades?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	En la municipalidad sí hay igualdad de oportunidades porque hay muchas mujeres
NBA	Si se aplica la oportunidad es para varones y mujeres
EQT	Tal vez no dio resultados objetivos en la municipalidad
WJAB	El municipalidad se tiene o se practica la igualdad de oportunidades salvo en algunos casos que se dan por política de gobierno o los cargos de confianza
AMCA	Las políticas del alcalde es la igualdad de género y igualdad de oportunidades entre ambos géneros
LEC	En la municipalidad según mi perspectiva no hay razones porque

tanto mujeres y varones se les da la oportunidad

GCV	Por no tener conocimiento adecuado en el tema laboral
DGR	Falta superar y destacar barreras, obstáculos que limitan el potencial laboral y la diversidad de género en los equipos de trabajo es fundamental la Innovación

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas sobre las razones por las que no se aplica la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo revela una diversidad de percepciones, desde la afirmación de que la igualdad ya se practica, hasta el reconocimiento de barreras y áreas de mejora. Estas respuestas pueden organizarse en tres dimensiones principales: afirmación de la existencia de igualdad, factores que podrían limitar su aplicación y necesidad de mejoras estructurales y culturales.

1. Afirmación de la existencia de igualdad

Varias entrevistadas consideran que la política de igualdad de oportunidades ya se aplica dentro de la municipalidad:

- JEZ: Afirma que existe igualdad porque hay muchas mujeres en la municipalidad.
- NBA: Sostiene que se otorgan oportunidades tanto a hombres como a mujeres sin distinción.
- LEC: Indica que no hay razones para que no se aplique la igualdad, ya que ambos géneros reciben oportunidades.
- AMCA: Subraya que las políticas del alcalde se enfocan en promover la igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Factores que podrían limitar su aplicación

Algunos entrevistados identifican posibles razones por las que la política de igualdad de oportunidades podría no haberse aplicado de manera efectiva o consistente:

- EQT: Sugiere que tal vez la política no dio resultados objetivos dentro de la municipalidad.
- WJAB: Reconoce que, aunque generalmente se practica la igualdad, en ciertos casos los cargos de confianza o las políticas de gobierno podrían generar diferencias.

3. Necesidad de mejoras estructurales y culturales

Otras respuestas destacan obstáculos o aspectos que limitan el alcance de la política:

- GCV: Menciona la falta de conocimiento adecuado en el ámbito laboral como una razón que podría afectar la aplicación de la igualdad de oportunidades.
- DGR: Señala la necesidad de superar barreras y obstáculos que restringen el potencial laboral y la diversidad de género, resaltando que esta es fundamental para la innovación en los equipos de trabajo.

La percepción sobre la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo puede resumirse en los siguientes puntos:

1. Percepción de cumplimiento: Muchas respuestas reflejan la idea de que la política ya se aplica o que no existen razones significativas que impidan su implementación. La presencia de mujeres y el acceso equitativo a oportunidades son citados como evidencias de esta percepción.
2. Reconocimiento de inconsistencias: Algunos entrevistados reconocen que la igualdad podría no haberse implementado de manera uniforme, especialmente en casos como los cargos de confianza o debido a la falta de resultados claros.
3. Necesidad de acciones complementarias: Se identifica la necesidad de mejorar el conocimiento y las prácticas laborales relacionadas con la igualdad de género, así como de superar barreras estructurales y culturales que aún limitan el potencial de equipos diversos.

Caracterizar las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos sobre la igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

Tabla 07: ¿Puede describir cuáles son las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la aplicación de la igualdad de oportunidades?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	No percibo ninguna restricción
NBA	No puedo describir porque sí se da la igualdad de oportunidades
EQT	No cuenta con un plan de igualdad de gestión de recursos humanos y limitaciones presupuestarias
WJAB	Política de gobierno local
AMCA	No restricciones
LEC	-
GCV	-
DGR	La falta de capacitación a igualdad de oportunidades y la falta de seguridad de toma de decisiones

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas sobre las restricciones que enfrenta la gestión de recursos humanos en la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo puede organizarse en tres perspectivas clave: ausencia percibida de restricciones, identificación de barreras estructurales y reconocimiento de limitaciones operativas.

1. Ausencia percibida de restricciones

Varias entrevistadas consideran que no existen limitaciones significativas para aplicar la igualdad de oportunidades:

- JEZ: Declara que no percibe ninguna restricción.
- NBA: Afirma que no puede describir restricciones porque, según su percepción, ya se aplica la igualdad de oportunidades.
- AMCA: Sostiene que no hay restricciones.
- LEC y GCV: No aportan información específica, lo cual podría interpretarse como desconocimiento o ausencia de percepciones claras sobre restricciones.

2. Identificación de barreras estructurales

Algunas respuestas reconocen restricciones relacionadas con factores institucionales y externos:

- EQT: Destaca la ausencia de un plan de igualdad en la gestión de recursos humanos y menciona limitaciones presupuestarias como un obstáculo.
- WJAB: Señala la política de gobierno local como una posible fuente de restricciones, lo que implica que las directrices externas pueden influir en la implementación de la igualdad.

3. Reconocimiento de limitaciones operativas

Se identifican restricciones relacionadas con aspectos operativos y capacidades internas:

- DGR: Menciona la falta de capacitación sobre igualdad de oportunidades y la ausencia de seguridad en la toma de decisiones, lo que limita la implementación efectiva de estas políticas.

Las respuestas reflejan tres enfoques sobre las restricciones que enfrenta la gestión de recursos humanos en la aplicación de la igualdad de oportunidades:

1. Percepción de cumplimiento pleno: Una parte significativa de las entrevistadas no percibe restricciones, ya sea porque consideran que la igualdad de oportunidades ya se aplica de manera adecuada o por falta de conocimiento sobre posibles limitaciones.

2. Restricciones estructurales y presupuestarias: Algunas respuestas subrayan la ausencia de planes específicos de igualdad y la falta de recursos financieros, lo que sugiere que las políticas podrían no estar formalizadas ni respaldadas adecuadamente.
3. Falta de desarrollo interno: Se destaca la necesidad de fortalecer las capacidades internas mediante capacitación y una mayor claridad en la toma de decisiones para garantizar la igualdad de oportunidades de manera efectiva.

Tabla 08: ¿Considera importante la participación de la mujer y el hombre en los cargos directivos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Claro sí
NBA	Sí
EQT	Sí, porque se es importante la participación tanto de hombres mujeres participen en los cargos directivos y que puedan tener un impacto positivo en la sociedad y en las empresas
WJAB	Por supuesto tanto es así que en la municipalidad se encuentran en importantes cargos personas profesionales mujeres
AMCA	Sí, siempre.
LEC	Sí es muy importante la participación de la mujer porque así se puede hablar de la igualdad de oportunidades
GCV	La importancia de las participaciones de las mujeres y el hombre encargos directivos se considera muy importante por su participación en diferentes reuniones y asambleas

DGR Muy importante para poder trabajar y tener un buen equipo de trabajo y servir a la población a todos los que en la municipalidad si tenemos equipo en la participación de ambos géneros

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas sobre la importancia de la participación de hombres y mujeres en los cargos directivos en la Municipalidad Distrital de Mañazo revela un consenso generalizado sobre su relevancia, destacando razones relacionadas con la igualdad de oportunidades, la eficiencia organizacional y el impacto en la sociedad. Las percepciones pueden agruparse en tres enfoques principales: afirmación general de su importancia, justificación basada en la igualdad de género, y beneficios organizacionales y sociales.

1. Afirmación general de su importancia

La mayoría de las entrevistadas coinciden en que la participación de hombres y mujeres en cargos directivos es importante, aunque no siempre justifican su respuesta en detalle:

- JEZ: Responde afirmativamente de manera directa.
- NBA: Reafirma la importancia sin mayor explicación.
- AMCA: Insiste en que la participación de ambos géneros es esencial.

2. Justificación basada en la igualdad de género

Algunas respuestas destacan la relación entre la participación en cargos directivos y la igualdad de oportunidades:

- LEC: Resalta que la participación de mujeres en cargos directivos es fundamental para hablar de igualdad de oportunidades.
- EQT: Argumenta que la participación equitativa puede generar un impacto positivo en la sociedad y en las instituciones.

3. Beneficios organizacionales y sociales

Varias entrevistadas subrayan los beneficios que aporta la participación equitativa de géneros en los equipos directivos, tanto para la organización como para la comunidad:

- WJAB: Destaca que en la municipalidad ya hay mujeres en cargos importantes, lo cual respalda la idea de que su participación es beneficiosa.
- GCV: Señala que la participación de ambos géneros en cargos directivos es crucial para fortalecer su representación en reuniones y asambleas.
- DGR: Relaciona la importancia de esta participación con la creación de un equipo sólido y eficiente, enfocado en servir mejor a la población.

La percepción general indica que la participación equitativa de hombres y mujeres en cargos directivos no solo es deseable, sino esencial por las siguientes razones:

1. Reflejo de igualdad: Su presencia en posiciones de liderazgo es vista como una manifestación concreta de la igualdad de género.
2. Impacto positivo: La equidad en cargos directivos puede tener efectos favorables tanto dentro de la municipalidad como en la sociedad.
3. Eficiencia organizacional: La diversidad en los equipos directivos contribuye a mejorar el trabajo colaborativo y la capacidad de respuesta institucional.

Tabla 09: ¿Conoce usted si en la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Mañazo se tiene la participación de la mujer y diga en qué cargos?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
JEZ	Claro que sí conozco y son en el almacén, arquitectura y archivo
NBA	Sí, en secretaría general las mujeres ocupan un cargo en desarrollo urbano es mujer y así hay varias áreas que son mujeres las que ocupan cargos
EQT	En secretaría de alcaldía, secretaría general, CATASTRO, caja y unidad de programas sociales
WJAB	Desconozco

AMCA	ULE, SISFOH, vaso de leche, secretaría general en caja en el archivo en secretaría de alcaldía y almacén central
LEC	SISFOH, secretaría de alcaldía en logística, en la sugerencia desarrollo urbano y también en caja
GCV	En los cargos de la oficina de desarrollo social y en otras oficinas de la institución
DGR	En caja, OPMI, secretaría y SISFOH

Nota: Elaboración propia.

La interpretación de las respuestas sobre el conocimiento de la participación de las mujeres en la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Mañazo revela que las entrevistadas identifican una presencia significativa de mujeres en diversas áreas, especialmente en cargos administrativos y de programas sociales. Sin embargo, también se observa cierta dispersión en el detalle y alcance del conocimiento sobre esta participación.

1. Reconocimiento de la participación femenina

La mayoría de las entrevistadas afirman conocer que las mujeres ocupan diversos cargos en la municipalidad. Las áreas específicas mencionadas incluyen:

- Cargos administrativos: Secretaría de alcaldía, secretaría general, archivo, caja.
- Programas sociales: SISFOH, vaso de leche, unidad de programas sociales.
- Áreas técnicas o específicas: Almacén, logística, catastro, arquitectura.
- Áreas de desarrollo: Desarrollo social, desarrollo urbano.

2. Variedad en las áreas mencionadas

La amplitud de los cargos señalados refleja una participación diversificada, aunque predominantemente en áreas administrativas y de soporte. Por ejemplo:

- JEZ, AMCA, LEC, y DGR: Mencionan cargos relacionados con administración (secretaría, archivo, caja).

- NBA y GCV: Destacan áreas específicas como desarrollo urbano y desarrollo social.
 - EQT y AMCA: Subrayan también programas sociales como SISFOH y vaso de leche.
3. Desconocimiento o falta de claridad

Una entrevistada (WJAB) declara desconocer la participación femenina en la estructura organizacional, lo que podría evidenciar una falta de comunicación interna o un bajo acceso a información institucional.

4. Análisis de patrones

- Concentración en áreas específicas: Las mujeres parecen estar más presentes en cargos relacionados con programas sociales y actividades administrativas.
- Limitada presencia en cargos estratégicos: Ninguna respuesta menciona a mujeres ocupando cargos de alta dirección o jefaturas que involucren toma de decisiones estratégicas.
- Variabilidad en el conocimiento: No todas las entrevistadas identifican las mismas áreas, lo que sugiere una posible falta de visibilidad o claridad sobre la distribución de mujeres en la estructura organizacional.

La participación de mujeres en la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Mañazo está concentrada principalmente en áreas administrativas y programas sociales, con menor presencia reportada en cargos de toma de decisiones estratégicas. Aunque la mayoría de las entrevistadas conocen y valoran esta participación, la falta de conocimiento en algunos casos y la ausencia de menciones a roles de liderazgo indican una posible necesidad de mejorar la comunicación interna y promover una mayor representación femenina en cargos directivos y estratégicos. Esto podría fortalecer la equidad de género y la efectividad de la gestión municipal.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral debe ser un principio rector en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo, asegurando medidas inclusivas y normativas claras que eliminen barreras y garanticen un trato justo para todos. Aunque existe una percepción mayoritaria de equidad de género en la institución, también se identifican desafíos estructurales vinculados a la falta de concientización y sensibilización, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias para garantizar una igualdad efectiva.

SEGUNDA: La aplicación efectiva de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo requiere no solo la promoción de la equidad de género y la eliminación de barreras institucionales, sino también un compromiso activo del liderazgo para generar transformaciones culturales y estructurales. Si bien existe una percepción general de cumplimiento, también se identifican inconsistencias y factores externos que pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertos puestos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estrategias para garantizar una implementación equitativa y sostenible.

TERCERA: Existe una percepción de cumplimiento en la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo, también se identifican restricciones estructurales, presupuestarias y de desarrollo interno que pueden limitar su implementación efectiva. La baja representación femenina en cargos estratégicos sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación interna y generar mayores oportunidades de liderazgo para las mujeres, lo que contribuiría a mejorar la equidad de género y la eficiencia organizacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: implementar programas de sensibilización y capacitación en igualdad de oportunidades y equidad de género para todo el personal de la municipalidad. Esto permitirá reforzar la conciencia sobre posibles desafíos estructurales y promover una cultura organizacional más inclusiva, asegurando que la gestión de recursos humanos contribuya de manera efectiva al desarrollo institucional y social.

SEGUNDO: Diseñar e implementar un plan integral de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género, dirigido a todo el personal de la municipalidad. Este plan debe incluir estrategias para eliminar sesgos inconscientes, superar barreras culturales y fortalecer el liderazgo femenino, asegurando así una aplicación uniforme y efectiva de la política pública de igualdad de oportunidades.

TERCERO: Desarrollar e implementar un plan de acción para fortalecer la equidad de género en la municipalidad, con especial énfasis en la capacitación del personal, la asignación de recursos específicos para la igualdad de oportunidades y la promoción activa de mujeres en puestos directivos. Esto permitirá una gestión más equitativa y eficiente, alineada con los principios de diversidad e inclusión.

BIBLIOGRAFÍA

- Adame Pérez, J. C. (2022). *La realización e implementación del plan de igualdad en la Empresa, dificultades y soluciones* [Universidad Internacional de Andalucía].
https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6524/1207_Adame.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranzamendi, L. (2010). *La Investigacion Juridica*. Grijley EIRL.
- Calderón Estrada, C. L. (2019). *La ley de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres y su aplicacion en la realidad nacional": Una revision de la literatura cientifica* [Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26084/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n_Calderon%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chura Mendoza, S. R. (2022). *El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero*. [Universidad Privada San Carlos].
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4797>
- Defensoria del Pueblo. (2019). *Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* (No. Informe de Adjuntía N° 019-2019-DP/ADM; p. 121). Defensoria del Pueblo.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/10/BALANCE-DE-LA-LEY-DE-IGUALDAD-DE-OPORTUNIDADES-ENTRE-HOMBRES-Y-MUJERES-09.10.19.pdf>
- Guerra Campos, J. W. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20838>
- Infante, S. Q. (2011). La Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Razón de Género en la Experiencia Europea. *Derecho & Sociedad*, 37, 107-116.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13164>
- Instituto de Opinion Publica de la PUCP. (2014). *Familia, Roles de Genero y Violencia de*

- Genero* (No. 2). Instituto de Opinion Publica.
- Ley delCodigo de Etica de la Funcion Publica, No. 27815 (2002).
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalizacion del enfoque de genero*.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Montoro Huerta, C. M. (2022). *Implementación de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el distrito de Shupluy-Yungay—Áncash, en el Periodo 2019-2020* [Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23341>
- ONU MUJERES. (s. f.-a). *LA IGUALDAD DE GENERO*.
- ONU MUJERES. (s. f.-b). *La igualdad de género*. 20.
<https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>
- Pacari Sacari, H. (2023). *Política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao—Ilave, 2022* [Universidad Privada San Carlos].
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/517>
- Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida. (2018). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública*. 101.
- Sanchez Espejo, F. G. (2019). *Guia de Tesis y Proyectos de Investigación* (Primera Edicion). Tarea Asociacion Grafica Educativa.
- Tirado, R. M. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho & Sociedad*, 36, 103-119.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13218>
- Valdez Humbser, R. M. (2014). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú* [Pontificia Universidad

Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5248>

ANEXOS

Anexo 01: Guía de Entrevista.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO - 2024

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

CARGO:

LUGAR DE ENTREVISTA:

INSTRUCCIONES:

Conteste las preguntas que tienen por finalidad lograr recolectar datos sobre la Igualdad de Oportunidades en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo - 2024.

PREGUNTAS PARA ANALIZAR EL OBJETIVO GENERAL: Conocer las limitaciones para la aplicación de política pública en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

PREGUNTA 01:

¿Qué entiende por Igualdad de Oportunidades, como política pública del Estado en materia laboral?

PREGUNTA 02:

¿Qué se entiende por Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

PREGUNTA 03:

¿Conoce de las limitaciones que existe en la Municipalidad Distrital de Mañazo en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores?

PREGUNTAS PARA ANALIZAR EL OBJETIVO ESPECÍFICO: Describir las implicancias de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

PREGUNTA 04:

¿Que implicaría aplicar la política pública de Igualdad de Oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

PREGUNTA 05:

¿Describa cuales son los motivos por los que la mujer no accede a los puestos laborales en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

PREGUNTA 06:

¿En su percepción, en la Municipalidad Distrital de Mañazo cuales serían las razones por las que no se aplica la política pública de Igualdad de Oportunidades?

PREGUNTAS PARA ANALIZAR EL OBJETIVO ESPECÍFICO: Caracterizar las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos sobre la igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024

PREGUNTA 07:

¿Puede describir cuales son las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la aplicación de la igualdad de oportunidades?

PREGUNTA 08:

¿Considera importante la participación de la mujer y el hombre en los cargos directivos en la Municipalidad Distrital de Mañazo?

PREGUNTA 09:

¿Conoce Ud., si en la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Mañazo se tiene la participación de la mujer y diga en qué cargos?

Muchas gracias

Anexo 02: Matriz de categorización.

TÍTULO: La Igualdad de Oportunidades en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo - 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones en la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Establecer las limitaciones en la aplicación de la política pública de igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024.</p>	<p>Igualdad de Oportunidades</p>	<p>TIPO O MODELO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Jurídico Descriptivo</p>	<p>Técnica</p> <p>Análisis Documental</p> <p>Instrumento</p> <p>Ficha de Análisis Documental</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>¿Que implica la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?</p> <p>¿Cuáles son las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>Describir la importancia de la política pública de igualdad de oportunidades en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024</p> <p>Caracterizar las restricciones que tiene la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Mañazo 2024</p>	<p>Gestión Recursos Humanos</p>	<p>METODOLOGÍA</p> <p>Teoría Fundamental a</p> <p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cualitativo</p>	<p>Técnica</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de Entrevista</p>