



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



INFLUENCIA DEL “TECHO DE CRISTAL” EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES EN LA RED DE MUJERES AUTORIDADES DE LA REGIÓN DE PUNO GESTIÓN 2019 – 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. GINA JADIRA TURPO COPAZA

PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

INFLUENCIA DEL "TECHO DE CRISTAL" EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES EN LA RED DE MUJERES AUTORIDADES DE

AUTOR

GINA JADIRA TURPO COAPAZA

RECuento de palabras

27642 Words

RECuento de caracteres

147626 Characters

RECuento de páginas

118 Pages

Tamaño del archivo

2.4MB

Fecha de entrega

Sep 10, 2023 9:11 PM GMT-5

Fecha del informe

Sep 10, 2023 9:13 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Dra. Soledad Jackeline Zegarra Ugarte
DOCENTE
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL,
UNA - PUNO



Dra. Isabel C. Hito Montañón
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios quien ha sido mi guía y fortaleza en mi camino y me ha permitido seguir adelante en mi vida personal y profesional, ayudándome a superar mis obstáculos y dificultades, y permitiéndome cumplir con mis objetivos.

A mis hermanas, Madhu y Karin quienes han sido mi guía de ejemplo para nunca rendirme y continuar hacia el camino del éxito, a mi padrastro Cesar Cueva, quién al asumir el rol de padre supo guiarme y aconsejarme en mi camino.

Con cariño y gratitud a mi madre Norma, por haberme apoyado incondicionalmente y estado presente en mis peores y mejores momentos, además por la educación y formación que me ha inculcado y me ha permitido crecer como persona.

A mi hermano Fernando y sobrina Khalessia quienes en su compañía me motivaron a seguir continuando. A mi padre Jhon Turpo, quien, a pesar de la distancia, mantuvo la preocupación por sus hijas.

GINA JADIRA TURPO COAPAZA



AGRADECIMIENTOS

A la prestigiosa Universidad Nacional del Altiplano, Alma Mater, por darme la oportunidad de estudiar y formarme profesionalmente.

A la Escuela Profesional de Trabajo Social, que es una de las mejores carreras profesionales, por enseñarme, guiarme y forjarme como futura profesional, habiendo recibido una de las mejores enseñanzas universitarias.

A mi asesora y directora de tesis y docente de la Escuela Profesional de Trabajo Social, Dra. Soledad Zegarra, por su orientación, disposición y por sus valiosos conocimientos que contribuyeron en el presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado, Dr. Georgina Pinto Sotelo, Dr. José Coya y Mg. Yolanda Pari, por su tiempo, consejos y recomendaciones que contribuyeron en la mejora de redacción de tesis.

Un agradecimiento especial, a toda mi familia, por haber confiado en mí, por sus consejos y por el importante apoyo incondicional a lo largo de mi vida personal y formación profesional.

GINA JADIRA TURPO COAPAZA



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN..... 12

ABSTRACT 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 20

1.2.1. Problema General..... 20

1.2.2. Problemas Específicos..... 20

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.3.1. Hipótesis General..... 20

1.3.2. Hipótesis específicas 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 21

1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN 23

1.5.1. Objetivo General 23

1.5.2. Objetivos Específicos 23

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 24



2.1.1.	Antecedentes a nivel Internacional	24
2.1.2.	Antecedentes a nivel Nacional	25
2.1.3.	Antecedentes a nivel local.....	26
2.2.	MARCO TEÓRICO	28
2.2.1.	A nivel de la Variable: Techo de Cristal	28
2.2.2.	Origen del Techo de Cristal.	28
2.2.3.	Características del Techo de Cristal.	29
2.2.4.	Dimensiones de la variable Techo de Cristal	33
2.2.4.1.	Dimensión Macrosocial	33
2.2.4.2.	Dimensión Mesosocial.....	37
2.2.4.3.	Dimensión Microsocial.....	42
2.2.2.	A nivel de la variable : Ejercicio de Funciones.....	44
2.2.2.1.	Atribuciones y Obligaciones de los Regidores	45
2.2.2.2.	Definición de Municipalidades	46
2.2.2.3.	Origen de las Municipalidades	46
2.2.2.4.	Tipos de Municipalidades	47
2.2.2.5.	Normas Legales de la Participación Política	48
2.2.2.6.	Estructura Orgánica del Consejo Municipal.....	49
2.2.2.7.	Teorías de poder	50
2.2.2.8.	Teorías Feministas	51
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	53

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO	58
3.2.	TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	62



3.2.1.	Tipo de investigación	62
3.2.2.	Enfoque de la investigación	62
3.2.3.	Alcance de la investigación.....	62
3.2.4.	Método de Investigación	63
3.2.5.	Diseño de la investigación.....	63
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	63
3.3.1.	Procedimiento de Recolección.....	66
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	67
3.4.1.	Población de Estudio	67
3.4.2.	Muestra	67
3.5.	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	67
3.5.1.	Procesamiento y tratamiento de datos	67
3.5.2.	Prueba de Hipótesis	68

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS Y DISCUSION PARA LA INVESTIGACION	69
4.1.1.	Resultados para los objetivos específicos	69
4.1.1.1.	Resultados para el objetivo específico 1	69
4.1.1.2.	Resultados para el Objetivo Específico 2	76
4.1.1.3.	Resultados para el Objetivo Específico 3	82
4.2.	COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	88
4.2.1.	Prueba de Hipótesis General del Techo de Cristal y Ejercicio de Funciones	88
4.2.2.	Prueba de Hipótesis para la dimensión Macrosocial y Ejercicio de Funciones.....	90



4.2.3. Prueba de Hipótesis para la dimensión Meso social y Ejercicio de Funciones.....	92
4.2.4. Prueba de Hipótesis para la dimensión Microsocial y Ejercicio de Funciones.....	94
V.CONCLUSIONES.....	96
VI.RECOMENDACIONES	98
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	106

Área: Derechos Humanos y Fortalecimiento Democrático

Línea: Igualdad de Género

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 14 de setiembre de 2023



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de la Región de Puno	58
---	----



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Lista de Municipalidades a las que pertenecen las Regidoras	60
Tabla 2	Valoración de la Fiabilidad de ítems según el Coeficiente Alfa de Cronbach	64
Tabla 3	Cuestionario de Techo de Cristal	65
Tabla 4	Estadísticas de Fiabilidad.....	65
Tabla 5	Cuestionario de Ejercicio de Funciones.....	66
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad.....	66
Tabla 7	Estereotipos según el Ejercicio de Funciones	70
Tabla 8	Cultura Machista según Ejercicio de Funciones	72
Tabla 9	Interseccionalidad según el Ejercicio de Funciones	74
Tabla 10	Sororidad según el Ejercicio de Funciones	76
Tabla 11	Políticas Institucionales según el Ejercicio de Funciones.....	78
Tabla 12	Grupos de Poder según el Ejercicio de Funciones	80
Tabla 13	Conciliación vida personal y profesional según el Ejercicio de Funciones .	82
Tabla 14	Autoexclusión según el Ejercicio de Funciones	84
Tabla 15	Mimetización según el Ejercicio de Funciones.....	86
Tabla 16	Rangos y Relaciones De Rho Spearman.....	89
Tabla 17	Correlación Rho de Spearman entre “Techo de Cristal” y Ejercicio de Funciones	89
Tabla 18	Correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Macrosocial del “Techo de Cristal” y el Ejercicio de Funciones.....	91
Tabla 19	Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Meso social del “Techo de Cristal y Ejercicio de Funciones	93
Tabla 20	Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Microsocial del “Techo de Cristal” y el Ejercicio de Funciones.....	95



INDICE DE ACRÓNIMOS

REMARPU: Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno

EMR: Elecciones Municipales y Regionales

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

CEDAW: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
contra la Mujer

OIT: Organismo Internacional del Trabajo

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

JNE: Jurado Nacional de Elecciones

MMR: Movimiento Manuela Ramos

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

OEA: Organización de Estados Americanos.



RESUMEN

La investigación Influencia del “Techo de Cristal” en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022, tiene como objetivo general, determinar la influencia entre el “techo de cristal” y el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades, como hipótesis general, El “techo de cristal” influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, tipo básico teórico con alcance explicativo causal, método hipotético deductivo de diseño no experimental y corte transversal. La población en estudio está representada por 75 regidoras, se trabajó con el muestreo no probabilístico, considerando a toda la población en estudio, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario a escala de likert. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS Rho. Spearman. Los principales hallazgos demuestran que existe influencia significativa entre el “techo de cristal” y el ejercicio de funciones. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró una correlación negativa media de -0.378 que indica que a mayor “Techo de Cristal” menor ejercicio de funciones, con un nivel de significancia de 0.001, lo cual es menor a 0.05, lo que significa que el “Techo de Cristal” influye en el Ejercicio de Funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno gestión 2019-2022.

Palabras Clave: Techo de cristal, ejercicio de funciones, mujeres, autoridades.



ABSTRACT

The research, Influence of the Glass Ceiling on the exercise of functions in the Network of Women Authorities of the Puno Region Management 2019 - 2022, has as a general objective to determine the influence between the glass ceiling and the exercise of functions in the Network of Women Authorities of the Region of Puno, as established general hypothesis, The glass ceiling significantly influences the exercise of functions in the Network of Women Authorities of the Region of Puno. The research corresponds to the quantitative approach, basic theoretical type with causal explanatory scope, hypothetical deductive method of non-experimental design and cross section. The population under study is represented by 75 councilors, in the investigation work will be done with non-probabilistic sampling, considering the entire population under study, the survey as a technique and the questionnaire as its Likert scale instrument. For data processing, the SPSS Rho statistical package was used. Spearman. The main results indicate that there is an influence of the “glass ceiling” in the exercise of functions. Using Spearman’s Rho correlation test, an average negative correlation of -0.378 was determinate, indicating that the higher the “glass ceiling”, the less exercise of functions, with a significance level of 0.001, which is less than 0.05, which means that the “glass ceiling” influences the Exercise of Functions in the Network of Women Authorities of the Puno Region Management 2019-2022.

Keywords: Glass ceiling, exercise of functions, women, authorities.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El “techo de cristal” es una metáfora que se utiliza para referirse a barreras invisibles que obstaculizan el ascenso de las mujeres a niveles jerárquicos de autoridad en su entorno laboral. Estas barreras limitan e impiden que puedan acceder a puestos de dirección, lo que a su vez restringe su capacidad para ejercer plenamente sus funciones. Además, este fenómeno desvaloriza el trabajo que las mujeres desempeñan como funcionarias y restringe su capacidad de acción (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019).

A nivel global, para el 1 de enero del 2023 hay 31 países en los cuales 34 mujeres ejercen cargos como Jefas de Estado y/o de Gobierno, y solo 17 de ellos están presididos por una jefa de Estado, y 19 países son mujeres jefas de Gobierno (ONU Mujeres, 2023), y en América Latina, hay un incremento de mujeres en el congreso o poder legislativo (Miloslavich Tupac, 2028, citado en Guerra, 2022), por lo que, el liderazgo femenino en cargos políticos o de elección popular favorece positivamente en posicionar a la mujer en nuevos papeles ante la sociedad.

En este contexto, la Red Mujeres Autoridades de la Región de Puno durante la gestión 2019 – 2022 cuyas funciones principales son las de fiscalización, representación y de iniciativa legislativa (Cantuarias, 2019), fueron quienes a través de su experiencia como autoridad han lidiado con situaciones que pusieron en riesgo el ejercicio de dichas funciones, porque perciben que aún existe un sistema patriarcal que impone que debe o no hacer una mujer, limitando su accionar. El techo de cristal son las barreras que impiden el pleno ejercicio de funciones y que se manifiesta en la voluntad de las mujeres en continuar en la política, demeritando las acciones durante su gestión.



En ese sentido, es fundamental abordar esta problemática ya que, en un contexto de techo de cristal, hay una menor representación de mujeres en gabinetes ministeriales, cargos regionales y locales. Además, se observa una desigualdad laboral-familiar hacia las mujeres, quienes destinan más tiempo al trabajo no remunerado en el hogar y que en contexto político obstaculiza el ejercicio de funciones como regidoras. Es importante destacar que la región de Puno se caracteriza por tener una baja presencia de candidaturas femeninas (Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana, 2022) y cuando se tiene representatividad no permiten su evolución en cuanto a su fiscalización, representación y en la iniciativa legislativa a través de propuestas de ordenanzas municipales. El informe está estructurado por capítulos, que consta de la siguiente manera:

Capítulo I, se presenta la introducción, el planteamiento del problema, formulación del problema, las hipótesis generales o específicas de la investigación, la justificación de estudio y el objetivo general y específicos de la investigación.

Capítulo II: Se muestra la revisión de literatura a través del marco teórico y marco conceptual, así mismo, se exponen investigaciones preliminares a nivel internacional, nacional y local que están conexas con indagaciones previas sobre el tema.

Capítulo III: Se desarrolla la metodología mediante el cual se realiza este trabajo, se detalla la población, muestra, técnicas de recojo de información, el método de investigación, el procesamiento y sistematización de datos para posterior análisis.

Capítulo IV: Se realiza el análisis, interpretación y corroboración de los resultados y discusiones a los que se arribó en la investigación; por último, se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones obtenidas en la investigación, las cuales



están relacionadas con los objetivos e hipótesis establecidos previamente. Además, se incluyen las recomendaciones derivadas del estudio, las referencias bibliográficas empleadas y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La lucha de las mujeres por ingresar al mercado laboral marcó un hito en la historia a nivel mundial. A pesar de los avances significativos tanto en el ámbito laboral como académico, como el aumento de la matrícula de mujeres en las universidades y el creciente fenómeno de la "feminización de la educación", aún persisten barreras que les impiden acceder a cargos de autoridad y desempeñar funciones en posiciones directivas, estratégicas o de toma de decisiones (Meza, 2018). Estas barreras, que se manifiestan de manera sutil, obstaculizan su progreso laboral.

Además, el ejercicio de funciones de las mujeres se encuentra en una posición desfavorable en comparación con sus colegas masculinos. Esto se debe a la existencia de "reglas" establecidas que pueden ser evidentes o no (Luna & Rodríguez, 2021), las cuales las colocan en una posición inferior al asumir puestos de alto nivel. Como resultado, a menudo se ven en posiciones consideradas como "femeninas" o, incluso, se desvaloriza el desempeño de sus funciones, específicamente en sus funciones de iniciativa legislativa, representación y fiscalización.

Este posicionamiento de desventaja se basa en condiciones laborales de menor calidad y estabilidad, impulsadas por creencias estereotipadas sobre cómo debe ser y desempeñarse una mujer. Existe una concepción predominante de liderazgo masculino, culturalmente considerado como el ideal, conocido como "think manager - think male" acuñado por Schein en 1973 (citado en Cuadro & Morales, 2007, pág. 186). Esto se refiere a uno de los desafíos más importantes que enfrentan las mujeres regidoras líderes, lo



que resulta en una menor aceptación y, por lo tanto, una menor efectividad del liderazgo femenino (Meza, 2018).

En este contexto, se hace evidente la presencia del “Techo de Cristal”, que se refiere a "barreras invisibles o sutiles que limitan e impiden el ascenso de las mujeres a niveles superiores de jerarquía dentro de una organización" (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 7). En otras palabras, se trata de un conjunto de restricciones, desigualdades y dificultades que las mujeres enfrentan al asumir cargos de autoridad. Según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) esta metáfora se manifiesta a través de tres dimensiones macrosocial, mesosocial y microsocia, la primera se ubica desde un contexto general, es decir busca la explicación desde una totalidad por lo que abarca los estereotipos, cultura machista e interseccionalidad; la segunda, para referirse desde un análisis intermedio es decir se refiere a instituciones – partidos políticos, se sustenta en las políticas institucionales, grupos de poder y sororidad; el tercero para referirse a un nivel personal es decir una valoración subjetiva y de actuación propia de cada mujer, se sustenta en la autoexclusión, mimetización y conciliación entre la vida personal y profesional.

A nivel global, de acuerdo con la ONU Mujeres (2023), el 1 de enero de 2023 hay 31 países en los cuales 34 mujeres ejercen como Jefas de Estado y/o de Gobierno, solo 17 países están presididos por una jefa de Estado, y 19 países tienen jefas de Gobierno. Además, en solo 14 países los gabinetes de gobierno han logrado alcanzar una representación de mujeres del 50% o más. En estos casos, las cinco carteras ministeriales más comúnmente ocupadas son las relacionadas con la familia, la niñez, la juventud, los adultos mayores y la discapacidad.

En un análisis realizado por la Dirección Nacional de Educación y Formación



Cívica Ciudadana (2022) sobre la participación en cargos municipales provinciales y distritales en las Elecciones Municipales y Regionales (EMR), se destaca que solo el 44,6% son mujeres que ocupan cargos municipales provinciales, mientras que el 42,1% ocupa cargos distritales. En cuanto a los cargos de consejo, se observa una proporción del 48,6% de candidaturas a regidor provincial y un 48% para regidor distrital. Sin embargo, la presencia de mujeres en cargos ejecutivos es significativamente menor, alcanzando solo el 8%. A nivel provincial, se eligen alcaldes y alcaldesas en 196 localidades, pero únicamente el 36,7% (72 provincias) cuenta con al menos una mujer candidata.

De acuerdo con el informe del Observatorio de Igualdad de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), se destaca que en el Perú, el porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales es del 16%. Además, se registra un promedio de 40.20 horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado. Por otro lado, la Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana (2022) señala que Puno es una de las regiones con menor presencia de candidatas mujeres, alcanzando solo el 39.3%. Asimismo, la proporción de mujeres líderes de la región es del 20.5%.

En relación a lo mencionado, la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, como organización conformada por regidoras de municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados, han experimentado constantes limitaciones al asumir su cargo durante su gestión. Estas limitaciones han afectado no solo su participación en la política, sino también en el ejercicio pleno de sus funciones, sobre todo en las funciones que les compete como regidoras y según Cantuarias (2019) precisa que las principales funciones son la de fiscalización, representación y de iniciativa legislativa, según la misma autora las mujeres que asumen cargos como regidoras perciben mayor vulneración



en su función de fiscalización, al negarles la posibilidad de tener acceso a la información y es que hacer su trabajo también produce “sanciones” por el simple hecho de ejercer su responsabilidad; así también en su función de representación al no ser informadas de actividades del municipio o negarles acceso a las instalaciones del palacio municipal; y en cuanto a la función iniciativa legislativa al complicar la negociación para la aprobación de propuestas de ordenanzas. Y a pesar de la incursión de la mujer en la política y que ellas actúen en favor de más mujeres aún no se logra consolidar las propuestas en favor a ellas, así se tiene por ejemplo, la propuesta de la “Gerencia de la Mujer” (Guerra, 2022) que fue uno de los proyectos propuestos en la municipalidad Provincial de Puno pero que no logró su cometido debido a la oposición, no solo de hombres, sino también de las propias mujeres.

Cabe mencionar, que se está demeritando el ejercicio de funciones de las regidoras y eso tiene impactos significativos en su voluntad de continuar en una carrera política, así como en el buen desempeño de sus funciones como autoridades.

En consecuencia, resulta crucial analizar el fenómeno del techo de cristal como un conjunto de barreras sutiles que afectan el desempeño de las Mujeres Autoridades en la Región de Puno que fueron parte durante la gestión del 2019 - 2022, que a lo largo de su ejercicio, han enfrentado situaciones que pusieron en riesgo su permanencia como autoridades y obstaculizaron el pleno cumplimiento de sus funciones (fiscalización, representación e iniciativa legislativa). Por lo tanto, es fundamental comprender y abordar estas barreras para promover la equidad de género en el ámbito político y asegurar un ejercicio pleno y efectivo de sus responsabilidades.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Como el “Techo de Cristal” influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- Pe 1: ¿De qué manera la dimensión macrosocial influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?
- Pe 2: ¿De qué manera la dimensión mesosocial influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?
- Pe 3: ¿De qué manera la dimensión microsicial influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

- El “Techo de Cristal” influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La dimensión macrosocial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.
- La dimensión mesosocial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.
- La dimensión microsicial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La participación de las mujeres en la política ha alcanzado un hito significativo en la lucha por la igualdad de oportunidades. Sin embargo, persisten limitaciones evidentes cuando asumen cargos, lo cual desencadena consecuencias negativas que afectan su participación y desempeño con responsabilidad. Por lo que es crucial abordar estos obstáculos para promover una verdadera inclusión y empoderamiento de las mujeres en el ámbito político.

En consecuencia, el marco de estudio se sitúa en el fenómeno conocido como "techo de cristal", que representa barreras invisibles o sutiles que restringen e impiden a las mujeres alcanzar niveles superiores de jerarquía dentro de una organización (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019). En otras palabras, se contextualiza en un amplio espectro de limitaciones, desigualdades y obstáculos que enfrentan las mujeres que ocupan roles de autoridad.

Es importante destacar que el "techo de cristal" representa barreras patriarcales que, según el informe del Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019), se manifiestan a través de tres niveles de estructura: el nivel macrosocial (caracterizado por estereotipos de género, una cultura machista arraigada y la interseccionalidad), el nivel meso social (que implica la sororidad, las políticas institucionales y los grupos de poder) y el nivel microsocia (que involucra la conciliación entre la vida personal y profesional, autoexclusión y mimetización). Estos niveles ejercen una influencia significativa en el desempeño de sus funciones en cargos de liderazgo, especialmente en términos de representación, propuestas de iniciativas legislativas y fiscalización (Cantuarias, 2019) .

Por lo tanto, esta investigación es fundamental y de gran relevancia, ya que existe



una escasa representación de mujeres en roles de autoridad. Así mismo, según el Observatorio de Igualdad de América Latina y el Caribe, en Perú, solo el 16% de los gabinetes ministeriales está compuesto por mujeres. Además, se registra un promedio de 40.20 horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado. De acuerdo con la Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana (2022), la región de Puno se destaca por tener una baja presencia de candidatas, con un 39.3%, y una proporción reducida de mujeres líderes de lista, alcanzando solo el 20.5%. Estos datos resaltan la necesidad de abordar esta problemática y examinar las razones detrás de esta disparidad de género en los roles de autoridad.

En consecuencia, los resultados obtenidos en esta investigación no solo han demostrado la notable influencia de la variable del "techo de cristal" en el ejercicio de funciones de fiscalización, representación y de iniciativa legislativa, sino que también han permitido identificar el grado de influencia que ejercen las dimensiones de esta variable, a saber: el nivel macrosocial, el nivel mesosocial y el nivel microsocia, en relación con la segunda variable de estudio, es decir, el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno durante el periodo de gestión 2019-2022. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender y abordar las distintas dimensiones del techo de cristal para promover la igualdad de género en los roles de liderazgo.

En primer lugar, el nivel macrosocial revela cómo los estereotipos de género arraigados y una cultura machista continúan limitando el acceso y el avance de las mujeres en posiciones de autoridad. Es necesario desafiar y cambiar estas concepciones para fomentar una mayor representación femenina en todos los niveles de toma de decisiones. En segundo lugar, el nivel mesosocial destaca la importancia de la sororidad, las políticas institucionales y los grupos de poder para apoyar a las mujeres en su camino



hacia el liderazgo. Es esencial crear redes de apoyo entre mujeres y establecer políticas inclusivas que fomenten la participación equitativa en los espacios de poder.

Por último, el nivel microsocioal subraya la necesidad de abordar la conciliación entre la vida personal y profesional, así como la autoexclusión que enfrentan las mujeres. Es fundamental establecer políticas de conciliación laboral y familiar que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades personales y su participación en roles de liderazgo. Además, es importante impulsar la confianza y la autoestima de las mujeres para que se sientan capacitadas y motivadas para asumir funciones de autoridad.

1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la influencia entre el “Techo de Cristal” y el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la influencia de la dimensión macrosocioal en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.
- Explicar la influencia de la dimensión meso socioal en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.
- Establecer la influencia de la dimensión microsocioal en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

En el informe de investigación del Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) titulado: “El Techo de Cristal Barreras Patriarcales a la Participación Política de las Mujeres Política de las Mujeres en Guatemala”. Este estudio tiene como objetivo analizar el esquema patriarcal que se reproduce en la práctica política configurando un “Techo de Cristal” que puede afectar negativamente en la participación y desempeño de las actoras que logran acceder al espacio político en Guatemala. Estas problemáticas a partir de entrevistas realizadas a diputadas y alcaldesas electas para el período 2015-2019 en Guatemala. Metodológicamente, se intervino con una estrategia de Investigación-Acción Participativa, incluyendo como informantes a mujeres políticas electas para el período 2015-2019, en específico diputadas al Congreso de la República y alcaldesas municipales; con ellas se sostuvo entrevistas semiestructuradas. Como se concluye, en el ámbito de la política en el país existe aún un poderoso techo de cristal que sigue limitando no solo la inserción, sino también la plena representación de las mujeres en espacios políticos clave: exponer y analizar estas barreras es más que necesario. Sumar aliados –dentro de los hombres mismos– y diseñar una ruta de incidencia para el cambio cultural a favor de las mujeres en la política, son retos a atender.

En la investigación de Ndebele (2018) titulada: “Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South Africa” [Género y Liderazgo Escolar: Romper el Techo de Cristal en Sudáfrica]. Este estudio examinó el liderazgo desde una perspectiva de género en un contexto rural en Sudáfrica. El estudio investigó los retos a los que se



enfrentan las mujeres directores de escuelas debido a su género en un distrito rural. Fundada en el paradigma cualitativo y utilizando el marco analítico teórico realista social, se utilizó un enfoque temático para analizar los datos cualitativos obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas con diez directores de escuela femeninos. Los hallazgos mostraron que los directores de las escuelas femeninas no eran percibidos como incompetentes e incapaces sólo por colegas masculinos, sino también por colegas del personal femenino como resultado de una cultura arraigada de dominación masculina. Entre los retos a los que se enfrentan las directoras de sexo femenino se encuentran: la actitud negativa de algunos padres y educadores; Siendo socavados por su género y falta de confianza de su parte.

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

En la investigación de Cantuarias (2019), titulada “¿En camino hacia la igualdad de género en la política? Un análisis de las repercusiones del acoso político en el ejercicio de funciones de las mujeres autoridades a nivel local en Puno y Lima”. El objetivo principal de la investigación está enfocado en la identificación de los patrones en el desempeño de las mujeres autoridades producto de las distintas manifestaciones del acoso político, busca responder a cuáles son las repercusiones de las experiencias de acoso político en el ejercicio de funciones de mujeres autoridades de gobiernos locales en Lima y Puno. La metodología aplicada a la investigación es de corte cualitativo exploratorio, a través de la búsqueda y síntesis de información de fuentes secundarias - tales como libros, artículos periodísticos y académicos, recursos audiovisuales, entrevistas publicadas, entre otros; así como la obtención de información empírica por medio de entrevistas a profundidad. Se priorizó la obtención de testimonios, con entrevistas semi – estructuradas a una selección no aleatoria de mujeres autoridades a nivel local de las regiones de Puno y Lima, elegidas entre los años 2002 y 2016. Sus resultados muestra que el acoso político



tiene un impacto en no solo la voluntad de las mujeres para continuar o no en la contienda política; sino también influye en su capacidad para ejercer sus derechos políticos y de esta forma poder cumplir y/o desempeñar sus funciones con normalidad.

En la investigación de Lopez & Alarcon (2019) titulada “Existe un techo de Cristal que Limita el Ascenso Laboral a las Mujeres en las Empresas”. El objetivo general fue analizar, revisar y unir la investigación encontrada hasta a la fecha, acerca de la existencia del fenómeno llamado techo de cristal, que limita el ascenso laboral a las mujeres dentro de las empresas. También, se destaca la presencia e importancia de los factores externos que fomentan el techo de cristal tales como, la cosmovisión patriarcal, la sociedad machista, los estereotipos, los prejuicios, la cooptación, la conciliación entre la vida personal y familiar de la mujer, etc. El método utilizado para la realización de este proyecto es una metodología explicativa. La investigación es el resultado de muchos meses de lectura, consulta y análisis de fuentes, el cual consiste en la recopilación de fuentes confiable a través de una plataforma virtual brindada por la universidad. En la búsqueda de estos mismos se ha tomado en cuenta tres criterios: la fuente seleccionada debe tener algún reconocimiento por parte de otros autores, la información seleccionada debe estar relacionada con la creación de techos de cristales. Los resultados corroboran la existencia del fenómeno del techo de cristal y determina cuáles son los factores que intervienen en este fenómeno, se analiza como el factor interno logra auto eliminarlas, siendo, el factor externo es el más relevante.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

En la investigación de Guerra (2022) Titulada “Tipos de Factores que determinan el Éxito o Fracaso de la Participación Femenina en los Espacios Políticos de la Municipalidad Provincial de Puno”. El objetivo: Identificar los tipos de factores que



determinan el éxito o fracaso de la participación femenina en espacios políticos de la municipalidad provincial de Puno. El estudio es cualitativo y analítico, diseño fenomenológico hermenéutico, porque recoge experiencias vividas, positivas y negativas, descubriendo factores influyentes para que su participación sea considerada de éxito o fracaso; la técnicas cualitativa y documental, los instrumentos: entrevista y revisión documental. Los resultados muestran que, las leyes sí ayudaron al crecimiento de la participación femenina en espacios público-políticos, pero como un número más, asimismo da a conocer que las mujeres no cuentan con oportunidades reales una vez elegidas, aun si su ubicación es importante en la lista ganadora o cuenta con habilidades competentes; la expectativa con la que postulan a un cargo difiere con la realidad mayoritaria, machista y salvaje de oposición a sus pensamientos y propuestas, viéndose relegadas, ignoradas y a veces estigmatizadas negativamente, convirtiendo su experiencia en una sorpresa desmoralizadora.

En la investigación de Ramos (2021), titulada: “Acoso Político, una Nueva Forma de Violencia de Género en Mujeres Autoridades de Puno, Gestión 2015 – 2018”. La presente investigación aborda el acoso político como nueva forma de violencia de género en mujeres autoridades de Puno, gestión 2015-2018. El objetivo es analizar las repercusiones del acoso político en la vida de las mujeres autoridades de Puno. El enfoque es de carácter cualitativo, el método para el análisis fue la etnografía y fenomenología; la técnica utilizada fue la entrevista a profundidad; se trabajó con siete informantes claves. En los resultados, se ha identificado el machismo como la principal práctica sociocultural que prevalece a partir de las relaciones hombre-mujer en la familia, que son reproducidos con la misma o hasta más intensidad en la esfera pública y política. Las manifestaciones frecuentes se dan desde la campaña electoral y en todo el proceso del ejercicio de sus funciones, a través de la desacreditación de su vida personal, subvalorando sus



capacidades, agresiones psicológicas, invisibilización y el desprestigio de la vida privada de las mujeres, sino resultan eficaces se emplea la violencia física como muestra de poder, lo que ha conllevado a un deterioro en la autoestima y en muchos casos las relaciones con la familia, llegando incluso a la separación y/o abandono de la pareja.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. A nivel de la Variable: Techo de Cristal

El techo de cristal según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) “son barreras invisibles o veladas que limitan e impiden a las mujeres el ascenso a niveles jerárquicos superiores dentro de organizaciones o la disposición de ingresos respecto a sus pares masculinos” (pág. 7), es decir, se configura como una constante discriminación hacia ellas, que impiden, en un ámbito laboral, poder acceder a cargos de dirección.

La invisibilidad de la terminología no alude a que sean intangibles sino a que son “muy difíciles de darse cuenta de que estas ante un techo de cristal” (Franco, 2018, pág. 10), muy a pesar del avance positivo que han tenido las mujeres a nivel profesional; según el autor Hernández (2009, citado en Serrano & Rodríguez, 2021) indica que en la mayoría de los países de Latinoamérica se está evidenciando un mayor número de matrículas y egresos de mujeres en las universidades públicas, considerado como una “feminización de la educación superior” (pág. 12) que utiliza para referirse a la expansión de la enseñanza hacia ellas, sin embargo, según el autor, aún se considera un menor porcentaje a comparación de sus pares masculinos y que resulta ser insuficiente para que puedan asumir cargos de dirección.

2.2.2. Origen del Techo de Cristal.

La expresión se remonta desde 1978 cuando la consultora laboral estadounidense,



Merilyn Loden, indicó que las mujeres no ascendían en el mundo laboral por una cultura que no permite una equidad de oportunidades. Años más tarde, fue utilizado por primera vez en Estados Unidos por la revista Wall Street Journal en 1986 en un informe sobre mujeres ejecutivas “The Glass Ceiling - Special Report on the Corporate Women” [El Techo de Cristal – Informe especial sobre las mujeres corporativas] (Hymowitz & Schellhardt, 1986, citado en Ribera & Perez, 2009, citado en Franco, 2018, pág. 10). El techo de cristal fue una de las metáforas utilizada en su mayoría para explicar porque las mujeres tenían una baja presencia en puestos de dirección.

En 1987, Anna M. Morrison publicó su obra "Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?", donde definió por primera vez el término "Techo de Cristal". Esta expresión se refiere a las barreras sutiles pero persistentes que impiden a las mujeres asumir roles de autoridad en las organizaciones. El concepto del Techo de Cristal ha sido ampliamente aceptado desde entonces y se ha utilizado para describir las desigualdades de género en el ámbito laboral. A medida que ha avanzado la investigación en este campo, se han identificado diversas dimensiones del Techo de Cristal, como la discriminación salarial, la falta de oportunidades de ascenso y la limitación de acceso a redes de influencia. Estas barreras no solo afectan a las mujeres, sino que también limitan el potencial de las organizaciones al no aprovechar el talento y la diversidad de sus empleados.

2.2.3. Características del Techo de Cristal.

Según el autor Gonzáles & Junquera (2015) añade las siguientes características:

- Se considera transparente, pero que lleva consigo un gran impedimento para las mujeres el asumir un cargo de jerarquía corporativa.



- Se caracteriza por considerarse como actitudes discriminatorias y prejuicios hacia las mujeres dentro de una empresa, que da reflejo a desigualdades de género a nivel económico y social.

Así mismo, según Serrano & Rodríguez (2021) considera las siguientes características:

- Se caracteriza por la poca presencia de mujeres trabajando en posiciones de liderazgo y de autoridad.
- El techo de cristal como un producto de los estereotipos de género arraigados por la sociedad, considerando a la mujer en una prioridad de familia, con menos disposición o sin aptitudes necesarias para un liderazgo.

Según la autora Meza (2018) es caracterizada por ser:

- Una categoría que ha sido utilizada por diferentes ramas del conocimiento y movimientos sociales para sustentar la manifestación de la segregación vertical que sufren las mujeres.
- Según Riquelme & García (2008) “se reconoce que las barreras que componen el techo de cristal son subjetivas, alimentadas por aspectos relacionados con estereotipos de género” (citado en Meza, 2018, pág. 17).
- Según el autor Garay (2013) los aspectos que viabilizan el “techo de cristal” se catalogan como externos e internos, el primero al explicar el limitado número de mujeres quienes asumen cargos de alta responsabilidad, que lleva consigo la preferencia de liderazgos relacionados al género; en aspectos internos ligado a un contexto global, contexto cultural, que forma expectativas y preferencias de cada



individuo para conformar ciertos roles sociales de género (citado en Meza, 2018).

Así mismo, la autora Franco (2018) indica que existen aspectos relevantes al analizar el techo de cristal como:

- Primero, son barreras artificiales creados por el ser humano que otorga responsabilidades de mando al hombre e ideas débiles sobre la mujeres, tienen alto arraigo y aceptación en la sociedad.
- Segundo, los prejuicios actitudinales u organizativos, la primera entendida como ideas preconcebidas sobre el deber ser de una mujer y de un hombre, en el caso específico de una mujer estos prejuicios no solo son sobre el colectivo femenino sino los de como se identifican ellas mismas. Y en cuanto al segundo, prejuicios organizativos, como aquellas estructuras internas dentro de las empresas que se oponen al ascenso de las mujeres a puestos que son considerados y ocupados tradicionalmente por hombres.
- Tercero, el techo de cristal como el impedimento al avance ascendente de las trabajadoras hacia un cargo de dirección a pesar de su preparación y capacidad para el cargo.

Del mismo modo, el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) considera que es necesario pensar en distintas circunstancias que impiden la participación política de las mujeres, estas circunstancias van desde la esfera individual, institucional o la estructura social que demuestra las dificultades o desigualdades que las afectarían como actoras políticas. Así mismo, el autor indica la obligatoriedad de explicación causal y relacional que lleva consigo el poder, puesto que es de importancia para analizar la subordinación sistemática y sostenida que han tenido las mujeres a lo



largo de la historia.

Por otro lado, el autor Ayub, et al. (2019) identifica barreras en la promoción de las mujeres en altas posiciones en organizaciones privadas, así se describe las siguientes:

- El ambiente organizacional no apoya o beneficia a las mujeres quienes pueden asumir algún cargo de autoridad, por lo tanto, a nivel de política corporativa son ellas a quienes afecta más.
- La presión social que impide que puedan crecer profesionalmente, debido a que no toman decisiones de auto superación, es decir, priorizan el cuidado familiar, que en efecto, se manifiesta en una pérdida de una mejor oportunidad laboral.
- Percepción social que manifiesta la pérdida de una oportunidad de ascendencia laboral por el hecho de ir en contra de los roles socialmente aceptados.

Así mismo, el autor distingue a las barreras personales que limitan su acceso a oportunidad de ascensos como:

- La falta de confianza de las mujeres, debido a que prefieren cargos de naturaleza social o de campo médico.
- Presión psicológica al otorgar trabajo a las mujeres no relacionado al área en el que trabajan, por lo que fallan en su intento y son juzgadas por el error.
- Trabajos de preferencia, siendo ellas quienes eligen en su mayoría trabajos referente a la educación o salud.
- Comportamiento egoísta, que impiden que las mujeres puedan asumir cargos de autoridad, limitando su accionar.



- Falta de experiencia, que refiere a la pérdida de oportunidad de ascenso por no tener los suficientes años de servicio en el mismo área.
- Flexibilidad para reubicarse, las mujeres pierden oportunidades laborales o de ascenso por no poder acceder a un beneficio o ascenso laboral.

2.2.4. Dimensiones de la variable Techo de Cristal

2.2.4.1. Dimensión Macrosocial

La dimensión macrosocial es considerado desde un contexto global que involucra una totalidad, es decir, involucra esferas económicas, sociales, culturales, religiosas o de política; así mismo, según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) la define como una “matriz patriarcal” en tanto sistema de ideas que influye en la acción social, así lo “macrosocial implica la totalidad del sistema social que incluye estructuras culturales, políticas y económicas” (Martin-Baró, 1989, citado en Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 10).

Teniendo en cuenta lo mencionado, un análisis macrosocial implica examinar concepciones, ideas y prácticas culturales a nivel global que influyen en la acción social y las relaciones sociales en un contexto diverso. Este enfoque considera factores como la economía, la política, las estructuras sociales y las dinámicas culturales para comprender las complejidades de la sociedad en su conjunto. Al analizar el panorama macrosocial, se pueden identificar patrones y tendencias que atraviesan diferentes comunidades y países, permitiendo una comprensión más amplia de los problemas sociales y las desigualdades. Además, este enfoque también ayuda a examinar cómo las interacciones y conexiones a nivel mundial impactan en los sistemas sociales locales, influyendo en la forma en que las personas se relacionan, se organizan y construyen sus identidades. Al considerar estas múltiples dimensiones, se logra una visión más completa y contextualizada de las dinámicas sociales, lo que facilita la implementación de políticas y estrategias más



efectivas para abordar los desafíos y promover el cambio social.

Indicadores de la Dimensión Macrosocial

Estereotipos

Los estereotipos son ideas sobre las mujeres que les atribuye ciertas conductas, cualidades o habilidades socialmente aceptados, así lo establece Franco (2018) quien indica que los estereotipos son “una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de personas, que está generalmente asociada a un determinado grupo social” (pág. 16), sin embargo, estas ideas pueden llegar a ser positivas o negativa, la primera para resaltar cualidades resaltantes de una manera correcta o buena de ver a un colectivo o grupo social, y la segunda cuando se convierten en prejuicios que van etiquetando con una imagen negativa de un colectivo frente a la sociedad.

De lo mencionado, cuando los estereotipos “se limitan a rasgos o cualidades adjudicadas a varones o mujeres, se conoce como estereotipo de género” (Lopez & Alarcon, 2019, pág. 24). Así mismo, estas ideas preconcebidas se tornan en prejuicios cuando se convierten en etiquetas que son aceptados socialmente, y “dan lugar a barreras de cristal para las mujeres a la hora de optar a determinados cargos de responsabilidad” (Franco, 2018, pág. 16).

Por lo mencionado, estas ideas preconcebidas, atribuidos a la mujer influyen directa y significativamente para su acceso a un espacio político o al asumir un cargo de dirección, debido a que “demeritan sus capacidades, su trabajo o su acción no con base en resultados concretos sino en valoraciones preconstruidas sobre qué es, qué puede hacer o no una mujer” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 11), limitando y minimizando sus acciones y sus posibilidades de asumir algún cargo de naturaleza directiva. Así mismo, según Franco (2018) dimensiona los estereotipos en



descriptivas y prescriptivas, la primera para referir o describir al como deberían de ser las mujeres, y la segunda el cómo deben de comportarse, siendo una dimensión mandatoria de los estereotipos; estas dimensiones fomentan el techo de cristal en las empresas.

Cultura Machista

Una cultura machista ha sido uno de los obstáculos más grandes por una igualdad de oportunidades entre ambos sexos puesto que la sociedad históricamente “asigna mayores roles familiares y condiciones de trabajo precarias para las mujeres” (Gaete, Álvarez, & Ramírez, 2019, pág. 480), configurando así una “cultura androcéntrica” donde los valores y actitudes van en favor de los varones .

Así mismo, según el autor Fuller (1997) “el machismo sería la ideología de la supremacía masculina que legitima la precedencia los varones sobre las mujeres”(pág. 9), se configura en una obsesión de los varones por tener el dominio y la virilidad, por lo que existe un temor a ser desplazados por las mujeres, por lo que “el machismo corresponde a un periodo de la vida del varón y un aspecto de la masculinidad que puede ser moralmente ilegítimo desde el punto de vista doméstico o público pero que, no obstante, es parte intrínseca de la masculinidad y expresa la inconsistencia moral que lo caracteriza” (Fuller, 1997, pág. 10).

Cabe mencionar, que en Latinoamérica es regido por un sistema machista que según Castañeda (2007) es “entendido como el conjunto de suposiciones, mecanismos de acción y comportamientos basados en la premisa de que lo femenino es inferior a lo masculino” (citado en Uezen, et al. 2022, pág. 197), asignando roles de género por lo que muestra al hombre como el que provee de recursos económicos a la familia, y la mujer en roles de crianza y cuidado del hogar. Además, según el estudio sobre desigualdad de género realizado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) el Perú



alcanzó un 87.96% (citado en Uezen, et al. 2022), siendo uno de los porcentajes mas alarmantes en latinoamérica y que es necesario tomar acción ante la problemática.

Interseccionalidad

Es un término introducido por Crenshaw a fines de la década del ochenta, antecedido por un grupo de feministas de color en Estados Unidos que reclamaron “el género, la raza, la clase y la sexualidad debían ser parte integral de cualquier análisis feminista sobre poder y dominación” (Davis; Shields, 2008 citado Jabardo, 2012, citado en Megliano, 2015, pág. 694), por lo que los procesos de intersección entre sistemas de opresión “crearían barreras diferenciadas que afectarían a segmentos de mujeres a partir de ciertas identidades o características” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 12), siendo las jóvenes indígenas o solteras las que enfrentan dificultades diferenciadas.

Así mismo, en América Latina, los inicios de una interseccionalidad fue en la década del ochenta pero se fue sustentando teórico – metodológicamente en el último decenio (Megliano, 2015), por lo que se necesita atender la multidimensionalidad de las expresiones de opresión, lo que resulta en experiencias complejas y diferenciadas de sujeción hacia las mujeres.

Según la Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID, 2004) la interseccionalidad “es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (pág. 1), su análisis es de suma importancia porque a través de ella es posible identificar aquellas prácticas discriminatorias y aquellos fenómenos idiosincráticos con respecto al actor o la comunidad, es así que dentro de su concepción el análisis de factores discriminatorios



desde categorías únicas no estaría reflejando la realidad desde su diversidad, así por ejemplo una mujer puede ser excluida de un trabajo que es considerado una labor para un varón, pero también puede ser excluida de un trabajo por razón de su raza.

2.2.4.2. Dimensión Mesosocial

La dimensión mesosocial esta definida en tanto espacios de relacionamiento, intercambio o socialización entre las personas, según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) la dimensión mesosocial son referidas por ejemplo a instituciones o partidos políticos donde las personas pueden intercambiar pensamientos, pueden interactuar y socializar que según el autor Berger y Luckman (1991) pueden “representar instancias de reproducción del orden social” (citado en Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 10).

Así mismo, este relacionamiento entre los agentes pueden producir y reproducir barreras patriarcales que impiden la participación de las mujeres en puestos de mayor jerarquía o en otros casos obstaculizan la posibilidad de ejercer un cargo de dirección.

Indicadores de la Dimensión Mesosocial

Sororidad

Sororidad proviene del latín soro que significa “hermandad entre mujeres”, que manifiesta aquellos “principios ético-políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres”, que resulta en una expresión positiva, es así que Marcelan Lagarde y de los Rios (2012, citado en Riba, 2016) la define como:

Una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de



todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer. (pág. 241)

Sin embargo, la reproducción de violencia contra la mujer en una sociedad profundamente patriarcal identifica no solo a varones como agentes de reproducción de la desigualdad, sino también ellas mismas, puesto que son las que mantienen ideas conservadoras de roles históricamente concebidos, dejando de lado la importancia de la sororidad que permitiría una ascendencia en igualdad de oportunidades.

Según Hinojosa et al. (2021) la sororidad en una mirada más amplia, representa “una alternativa emergente” para que las propias mujeres puedan construir aquellas relaciones basadas en igualdad, que se oponen a una estructura y orden social patriarcal que obedece a direcciones clasistas, racistas y sexistas.

Políticas Institucionales

Las políticas institucionales según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2017) son aquellas políticas públicas considerados como herramientas para revertir la desigualdad de género, así la implementación de estas políticas públicas dependen de la gestión pública por lo que se deciden fines y estrategias de intervención en fin del logro de la igualdad en un determinado territorio, es decir se toman decisiones para que el aparato estatal pueda poner en funcionamiento y pueda cumplir los fines de la política.

De lo mencionado, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2022) en su guía para funcionarios y funcionarias públicas plantea a nivel nacional la Política Nacional de Igualdad de Género sustentada bajo distintas normas nacionales e internacionales como:



La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará); Convenio n.º 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; Informe de la Conferencia de Beijing +20 (2015); Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030; entre otras. (pág. 5)

Así mismo, a nivel nacional:

Constitución Política del Perú (art. 2, inciso 2; art. 26 y 191) Ley n.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Ley n.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar; Ley n.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; Ley n.º 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato; Decreto Legislativo n.º 635 que aprueba el Código Penal (artículo 323, delito de discriminación), modificado por el Decreto Legislativo n.º 1323; Decreto Supremo n.º 004-2009-TR, que precisa las conductas que se consideran actos discriminatorios contra las trabajadoras del hogar. (pág. 5)

Por otra parte, la norma que promueve la igualdad entre mujeres y hombres en municipalidades se encuentra vigente la Ley N° 26864 ley de Elecciones Municipales en su artículo 10 y de acuerdo a la ley N° 31030 Ley por la que se modifican normas de la



legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos, establece que los candidatos regidores en la lista debe estar conformada por no menos de un 50% de hombres o mujeres; así también, en su artículo 26 indica que la participación de hombres y mujeres en elecciones del partido político el número de mujeres u hombres no puede inferior al 50% .

Por otro lado, según la Política Nacional de Igualdad de Género MIMP (2019), señala como importante “apoyar el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales y políticas, impulsando la participación democrática paritaria, el fortalecimiento institucional y las capacidades de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil”(pág. 27), por ello uno de los objetivos prioritarios es el “Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones”(pág. 34), permitiendo que más mujeres puedan incursionar en espacios de decisión pública.

Además, según el MIMP (2022) en su Decreto Supremo N° 010, dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública dirigida a todos los/las funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles en los tres niveles de gobierno y de carácter obligatorio para generar un enfoque de género en funcionarios públicos.

De lo mencionado, dentro de las acciones para reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres, se encuentra “el protocolo de servicio para el desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores públicos” (El Peruano, 2021) oficializada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), que implementa estrategias para el desarrollo de capacidades del Servicio Civil con enfoque de género añadiendo enfoque de interseccionalidad.



Por lo tanto, se considera un compromiso del Estado garantizar el pleno ejercicio de los derechos de todas las mujeres. Para lograrlo, es crucial establecer políticas institucionales objetivas. Sin embargo, surgen problemas cuando estas políticas generan desigualdades debido a inconvenientes que desvirtúan su objetivo de imparcialidad (Franco, 2018). Por lo que es fundamental abordar estas situaciones y buscar soluciones para asegurar que las políticas institucionales promuevan la igualdad de género de manera efectiva.

Grupos de Poder

Los grupos de poder son aquellas alianzas en relación del tema de poder y relaciones de género, según Tovar (2014) permite “reflexionar sobre los aportes a la relación de subordinación existente en el espacio privado y en el público” (Ramos, 2021, pág. 26) pero que a la vez establece toda una gama de resistencia o aversión de muchos hombres a considerar la participación de mujeres en espacios políticos, por lo que demuestran resistencia que tienen los hombres hacia ellas, aludiendo o expresando la incapacidad que tiene la mujer para asumir algún cargo, por lo que las excluyen de espacios considerados masculinos, donde establecen alianzas de beneficio en relación de temas de poder.

De lo mencionado según Gaete et al. (2019), concuerda que la existencia de los grupos de poder es muy relevante al analizar el acceso a algún cargo directivo, sin embargo, las mujeres son excluidas de estos grupos de poder obstaculizando el relacionarse como determinante para la asignación de puestos de elección directa o indirecta, por ello, su exclusión de los grupos, no les permite generar espacios de relacionamiento que da origen a las alianzas en favor de acceso a roles de autoridad.



2.2.4.3. Dimensión Microsocial

La dimensión microsocial implica aquellos entornos particulares donde pueden interactuar por lo que se aprecia la experiencia individual y la interacción social que esta mantiene con los demás actores, según Archer (2007) “el nivel micro remite a la práctica de las y los agentes en tanto actoras y actores viviendo dentro del entramado social disponiendo de ciertos “poderes emergentes” como la capacidad reflexiva, de deliberación interna y de ejecución o performance” (citado en Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 10), es así, que la interacción de los individuos como actores sociales implica aquellas valoraciones subjetivas que tienen en cuanto a ellas o ellos mismos.

Indicadores de la Dimensión Microsocial

Vida Personal y Profesional

La vida de una mujer incluye planos adicionales como formarse académicamente, crecer fuera del ámbito laboral, así como dedicar tiempo a la familia, al ocio, en sí existen diferentes dimensiones que permiten alcanzar una vida plena, dentro del ámbito personal se puede dividir en dos, responsabilidades y ocio, pero que en muchas de las situaciones dominaría responsabilidades familiares caracterizando un freno en el desarrollo profesional de las mujeres, por tal motivo, les resulta dificultoso combinar la vida personal y profesional, siendo las mujeres las que deciden interrumpir su vida laboral o profesional en trabajos de tiempo parcial o inclusive con bajas remuneraciones (Franco, 2018), en algunas situaciones rechazan promociones de puestos directivos para evitar interrupciones en su vida personal; tratan de combinar ambos aspectos pero la mayoría de veces sin éxito.

De lo mencionado, la maternidad y crianza de los hijos se tornan barreras



personales al momento de desempeñar un cargo directivo, generando una doble jornada laboral y por ende, dificultades para conciliar responsabilidades personales y profesionales, según Gaete et al. (2019) las acciones para favorecer a la conciliación trabajo - familia son indispensables e imprescindibles para apoyar a mujeres directivas, entre ellas están las “flexibilidades de los horarios de trabajo o los apoyos para actividades relacionadas con la crianza de los niños”(pág. 475).

Así mismo, según Lopez & Alarcon (2019) considera a la maternidad como una segunda jornada laboral familiar, puesto que las mujeres a pesar del trabajo que realizan profesionalmente, destinan su tiempo para la continuación de actividades de hogar, es decir, destinan su tiempo fuera del trabajo a que haceres domésticos, de limpieza, cocina y cuidados de la familia; que afecta negativamente a las mujeres quitándoles oportunidades de acceso y mejoras salariales.

Autoexclusión

Muchas de las mujeres no se sienten preparadas y capacitadas para asumir un cargo de dirección, y como resultado según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) tienden a “la renuncia, el acomodamiento o la falta de acción” (pág. 16) calificándolo como una tendencia de autoexclusión originados por la predominancia de inseguridades y de roles tradicionales que impiden sumergirse en ámbitos de dirección donde “optan por autoexcluirse, marginarse y ceder posibilidades de participación o representación, marginalizándose “por propia mano” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 16).

De la misma manera, se relaciona con la propia actitud que desarrollan frente a las posibilidades de ascenso o al asumir un cargo directivo, según reflejaría una baja autoestima femenina frente a los cargos directivos, por lo que se apuesta por el



“fortalecimiento del autoestima de las mujeres como una barrera personal importante en la configuración de un techo de cristal” (Gaete, et al., 2019, pág. 477).

Así mismo, Quezada (2018) refiere a la baja autoeficiencia en temas masculinos que afecta “directamente a la seguridad que pueda transmitir la mujer en la sociedad, es decir, ellas dudan de su propia capacidad, temen incluso intentar ya que consideran una pérdida de tiempo puesto que asumen ciertas cualidades y características adjudicadas a su género”(citado en Lopez & Alarcon, 2019, pág. 29).

Mimetización

La mimetización es caracterizada por mujeres quienes al asumir cargos de autoridad simulan o se camuflan en roles considerados propios de los varones, lo que “supone exagerar la propia personalidad y actuar según los modos de los hombres” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 17), poniendo énfasis en actuaciones varoniles para la credibilidad y aceptación de sus acciones, todo ello como estrategia de diálogo y comunicación con otros actores políticos y para poder asegurar mayor aprobación de la población quienes consideran que un liderazgo debe de tener un perfil masculino de dominio.

Así mismo, la mimetización acciones varoniles es más arraigado en el campo político como por ejemplo el levantar la voz, la postura, entre otras características que inmediatiza el accionar de las mujeres a tendencias varoniles con el objetivo de ser aceptadas por la población. A nivel de la variable : Ejercicio de Funciones

El ejercicio de las funciones son aquellas responsabilidades que tienen los que asumen el cargo, en este caso particular, reside en las identificaciones de las principales funciones que tienen las autoridades de los niveles distritales, provinciales y de centros poblados así según Cantuarias (2019) se toma como referencia el marco normativo de las



funciones de las autoridades locales según la ley N° 27972 que es la “Ley Orgánica de Municipalidades”.

2.2.2.1. Atribuciones y Obligaciones de los Regidores

Según la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades (2003), en su título II “La organización de los gobiernos locales”, artículo 10, atribuciones y obligaciones de los regidores, indica aquellas funciones exclusivas de las autoridades regionales de los consejos municipales, que son las siguientes:

1. Proponer proyectos de ordenanzas y acuerdos.
2. Formular pedidos y mociones de orden del día.
3. Desempeñar por delegación las atribuciones políticas del alcalde.
4. Desempeñar funciones de fiscalización de la gestión municipal.
5. Integrar, concurrir y participar en las sesiones de las comisiones ordinarias y especiales que determine el reglamento interno, y en las reuniones de trabajo que determine o apruebe el concejo municipal.
6. Mantener comunicación con las organizaciones sociales y los vecinos a fin de informar al concejo municipal y proponer la solución de problemas (Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003).

De lo mencionado y respecto a Cantuarias (2019) se resume las funciones de las autoridades para mayor especificidad y consideración de la investigación a nivel local en:

- Funcion de representacion:

Se requiere de información verídica, transparente y rendición de cuentas cuando el ciudadano lo requiera y cuando se presente la situación pertinente.

- Función de iniciativa legislativa:



Presentación de iniciativas normativas al interior de las comisiones del municipio o en espacios con los vecinos del distrito.

- Funciones especiales:

Funciones de fiscalización – función particular de los regidores, debido a que la realizan de manera individual y/o a través de comisiones ordinarias o especiales a las que son parte, por lo que están en la autoridad de solicitar información de informes o documentos del municipio para poder prepararse para las sesiones del consejo.

2.2.2.2. Definición de Municipalidades

Las municipalidades, como organismos de gobierno, desempeñan un papel fundamental en la promoción e impulso del desarrollo a nivel local. Son entidades legalmente reconocidas, así lo establece Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) que indica que tienen personalidad jurídica de derecho público, y tienen la capacidad completa para llevar a cabo sus propósitos y metas. Por lo tanto, las municipalidades son consideradas como actores clave en la construcción y mejora de las comunidades locales, trabajando en beneficio de sus residentes y contribuyendo al progreso integral de la sociedad a la que integran.

2.2.2.3. Origen de las Municipalidades

El origen de las municipalidades se remonta a la antigüedad específicamente en las civilizaciones griegas y romanas. En el caso de Grecia, se desarrolló un sistema de gobierno conocido como "polis", que eran comunidades autónomas con una administración local encargada de gestionar los asuntos que surgían. En el caso Romano según Hernández A. (2003), se establecieron en un sistema similar a los gobiernos locales denominados "municipium". Estas comunidades eran consideradas autónomas, es decir, tenían su propio gobierno local encargado de administrar la justicia, mantener el orden



público, gestionar la infraestructura y recaudar impuestos.

En aquellos tiempos, las municipalidades eran gobernadas por un consejo de ciudadanos, generalmente encabezado por un alcalde. Posteriormente, el concepto de las municipalidades se expandió. En América Latina, las municipalidades fueron establecidas por los colonizadores españoles y portugueses. En el caso español, se denominaban "ayuntamientos", mientras que en el caso portugués se conocían como "cámaras municipales". Estas instituciones eran lideradas por un alcalde y se encargaban de la administración de asuntos locales en las colonias.

Con el transcurso del tiempo, el concepto de municipalidades se ha ido adaptando y evolucionando. En la actualidad, las municipalidades desempeñan una función principal en la administración de asuntos locales, la prestación de servicios públicos y, sobre todo, la promoción del desarrollo de las comunidades. En el caso específico de Perú, las municipalidades tienen su origen en la demarcación territorial aprobada por el Congreso de la República a propuesta del Poder Ejecutivo (INEI, 2017).

2.2.2.4. Tipos de Municipalidades

Las municipalidades no tienen una generalidad de accionar y es por ello que los gobiernos locales se clasifican de la siguiente manera (Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003):

Según su Función de Jurisdicción:

- Municipalidad Provincial: Se encuentra en el territorio de la respectiva provincia y en el distrito capital de la provincia.
- Municipalidad Distrital: Está ubicada en el territorio de un distrito específico.



- Municipalidad de Centro Poblado: Su jurisdicción es determinada por el concejo provincial correspondiente.

Según su régimen especial:

- Municipalidad Metropolitana de Lima: Sujeta a un régimen especial establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972).
- Municipalidades Fronterizas: Situadas en provincias y distritos cercanos a las fronteras internacionales.

2.2.2.5. Normas Legales de la Participación Política

Según la normatividad peruana, en la Constitución Política del Perú, en su artículo N° 191 establece los porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género en los Concejos Regionales y Concejos municipales (Congreso de la República del Perú, 2017).

Así también en la Ley N° 26859 Ley Orgánica de Elecciones (publicado en El Peruano, el 21 de octubre de 1997), indica que las listas de candidatos al Congreso en los distritos deben incluir un número no menor de 30% de mujeres o varones. Así también, en la Ley N° 26864 Ley de Elecciones Municipales (publicado en El Peruano, el 14 de octubre de 1997) dispone que la lista de candidatos a presentar debe indicar el número correlativo que indique la posición de los candidatos a regidores en la lista, debiendo estar conformada por un 30% de hombre o mujeres, no menos de un 20% de ciudadanos o ciudadanas jóvenes menos de 29 años y un mínimo de 15% representantes de comunidades nativas y pueblos originarios de cada provincia (Guerra, 2022).

Además según la ley N° 28094, Ley de Partidos Políticos (publicada en El Peruano, el 1 de noviembre del 2003), dispone que las listas de los candidatos a cargos



de dirección del partido político y candidatos a cargos de elección popular, el número de mujeres u hombres no puede ser inferior al 30% del total de candidatos.

Según la ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (publicada en El Peruano el 16 de marzo del 2007), se establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, que garantice tanto a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, a la dignidad, al libre desarrollo, su bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública o privada, para lograr la plena igualdad (citado en Guerra, 2022).

Así también se cuenta con el Decreto Supremo N° 004-2008-MIMDES (publicado por El Peruano, el 4 de abril del 2008), cual indica que los estatutos de todas las formas de organización jurídica sin fines de lucro deberán de adecuarse a las normas de la Constitución Política y de las ley relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También se encuentra, la ley N° 31030, Ley por las que se modifican normas de la Lesgislación Electoral para Garantizar Paridad y Alternancia de Género en las Listas de Candidatos (publicado por El Peruano, el 23 de julio del 2020).

2.2.2.6. Estructura Orgánica del Consejo Municipal

La estructura organizativa de las municipalidades está conformada por el Consejo Municipal, el cual asume un rol normativo y fiscalizador. Está compuesto por el alcalde y el número de regidores que establece el Jurado Nacional de Elecciones, de acuerdo a la Ley de Elecciones Municipales. En el caso específico de las municipalidades de centros poblados, está integrada por el alcalde y cinco regidores. Los consejos municipales cumplen funciones normativas y fiscalizadoras. Sus órganos de coordinación son a nivel local provincial, local distrital y junta de legados vecinales, los cuales se mantienen en



permanente comunicación y coordinación (Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003).

2.2.2.7. Teorías de poder

El poder según Weber

El poder se manifiesta como un medio de relación es decir que “el ser humano requiere poder para que otros hagan algo, de ahí, en la sociedad el poder siempre se ha manifestado como medio de relaciones” (Max, 2014 citado en Guerra, 2022, pág.11), así al establecer ese poder permite que los grupos sociales se agrupen y eso desemboca en el grupo político, por lo tanto, “el poder vendría a significar a aquella imposición o coacción en la propia voluntad en una relación social”, según Max (2014 citado en Guerra, 2022) el significado de poder de Weber vendría a estar relacionado con la existencia.

El poder de Hannah Arendt

Según la teoría del autor el hombre al ser un ente político posee un gran poder y dominio, y esto es porque el “poder es producto del hombre para su subsistencia y supervivencia, puesto que al adquirir poder esta no se agota, si no asegura su vida” (Arendt, 2009 citado en Guerra, 2022, pág. 12), en política este poder puede perderse por lo que puede debilitar y matar cuando se pierde y esto es porque no se puede almacenar; además, el poder mantiene su existencia en la esfera pública porque tanto la palabra como el acto no están separados, es decir que debe de existir la concretización de lo que se dice y de lo que se debería de hacer. Cabe mencionar que el surgimiento del poder en el hombre “se visibiliza cuando esta actúa y desvanece junto con ella” (Arendt, 2009 citado en Guerra, 2022, pág. 12), pero el poder tiene limitaciones puesto que se da la existencia de otra persona, es decir la existencia de otro poder.



El poder según Michel Foucault

Según el autor los seres humanos por naturaleza empezaron a interrelacionar mediante una jerarquía de organización por lo que esa relación genera obediencia, es entonces que el autor indica que “el poder no se llega a poseer, sino a ejercer” (Foucault, 1981 citado en Guerra, 2022, pág. 12), así también el poder es asimétrico es decir debe de existir desigualdad para que haya poder, debe de existir personas que deban sufrirlo y personas que deban ejercerlo, por lo que se considera que el poder aterroriza, somete e inmoviliza. Cabe mencionar que el poder es múltiple es decir que se puede mencionar varios poderes y que puede manifestarse en diversos lugares o estructuras sociales, busca también fines por lo que son intencionales y generan resistencia. Por otro lado, “el poder se asocia esencialmente con el mando” (Foucault, 1981 citado en Guerra, 2022, pág. 13), en mención del poder político concurren diversos elementos y conductas que son referidas como la mala de la red.

2.2.2.8. Teorías Feministas

Teoría feminismo liberalista

La participación de la mujer en espacios democráticos es un aspecto significativo que ha generado cambios sociales para poder eliminar la discriminación hacia ellas y promover la defensa de la igualdad, y en el reclamo frente a aquellos logros de las mujeres dio pase a teorías feministas como la liberal. Así Martha Nussbaum, filósofa estadounidense, indica que tanto hombres como mujeres tienen una serie de capacidades que son comunes porque son fines en sí mismos, para el liberalismo la diferencia es una construcción social, que cuando existe una diferencia comprendida, existe opresión para la otra parte en especial a la mujer (Sáez, 1999 citado en Guerra, 2022). Por lo tanto, el liberalismo plantea un tratamiento igualitario tanto entre hombres como mujeres, resaltando la libertad desde un enfoque de capacidades y derechos humanos, de allí que



ambos deben ser entendidos como complementarios. La justicia como principio político manifiesta la idea de una reciprocidad y que esta debe emerger en igualdad, por lo que Nussbaum refiere generar una igualdad de oportunidades (Guerra, 2022).

Teoría feminismo socialista

La teoría socialista esta fundamenta frente a dos grandes autores Marx y Engels quien centran la dominación de los trabajadores y clase dominante, los dueños de los medios de producción y el proletariado, es entonces que se fundamenta el feminismo socialista que va a postular una desigualdad entre géneros (Ritzer, 1997 citado en Guerra, 2022). Según Heras (2009 citado en Guerra, 2022) asocia el patriarcado con la estructura social del poder es decir de que existe una opresión hacia las mujeres cuando se está frente a la dominación masculina.

Cabe mencionar que Guerra (2022) indica que en la contemporaneidad se sostiene que la “relación de género es la estructura del sistema de clases” (pág. 15), ejemplificado en las mujeres de clase alta quienes se oponen a la mujeres trabajadoras, siendo las primeras quienes concuerdan con los interés de los hombres de poder, por lo que la “desigualdad de género refleja con precisión a la clase dominante, donde los burgueses poseen los recursos de producción y la mujeres burguesas son las que contienen ellas mismas una propiedad” (Ritzer, 1997 citado en Guerra, 2022, pág. 15), por ende, sirven a los hombres de su clase constituyendo así a “un parasito de un parásito” y por el contrario son las mujeres trabajadores quienes originan una experiencia mínima de poder en su esposo por lo que lleva a ser “esclavo de esclavo” (Mackinnon citado en Ritzer, 1997 citado en Guerra, 2022, pág. 15).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Barreras

Las barreras son descritas como aquellos obstáculos que no permiten la ejecución de una u otra acción, es decir limitan e impiden ciertas actividades, por lo que existe una restricción en su continuación, estas condicionan negativamente los procesos de participación y acción, cabe mencionar que estas barreras son construcciones simbólicas, prácticas y relacionadas pero que derivan de un estructura patriarcal (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019).

Género

Según Meza (2018) el género como una construcción sociocultural establecidas por aquellas diferencias sexuales aceptadas socialmente, que fomenta normas de comportamiento y relacionamiento entre hombres y mujeres, asignándoles roles del ser femenino y el ser masculino. Así mismo, según Lamas (1996, citado en Meza, 2018) el género es “una interpretación social de lo biológico” (pág. 15) hace referencia a lo que hace a una mujer y a un hombre, no es su sexo, sino el constructo cultural socialmente aceptado que indica la posición del deber ser mujer y el deber ser del hombre tanto en sus actividades, limitaciones y posibilidades.

Igualdad de género

Según ONU MUJERES (2022) la igualdad de género significa una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, esto no significa que tanto mujeres como hombres sean iguales, si no que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron, por lo que se debe tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de los hombres.



Equidad de género

Según ONU MUJERES (2022) significa la imparcialidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres, es decir debe de existir un trato que sea neutral independiente del sexo, puede ser un trato igualitario o diferenciado pero que es equivalente a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades de cada persona.

Prejuicios

Los prejuicios son ideas preconcebidas aceptadas socialmente, es decir son ideas pre - construidas sobre que es, que puede hacer o no una mujer o un varón (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019), lo que anticipa ciertos comportamientos atribuidos a cada sexo, según Isabel Pla (2013) es una “opinión previa y tenaz, por lo general desfavorables, acerca de algo que se conoce mal” (Méndez, 2022, pág. 9).

Machismo

El machismo es considerado como una idea global compartida por la sociedad que supone una superioridad del varón frente a la mujer, de acuerdo a Moral & Ramos (2016) el machismo es una “ideología que define y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer” (pág. 39) por lo que resalta las cualidades masculinas y estigmatiza las cualidades femeninas.

De acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016) el machismo “es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje a las mujeres” (citado en Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022, pág. 9).

Poder

Según Weber (2012, citado en Suárez, et al., 2017)) el poder como la probabilidad



de imponer la voluntad de una persona, a pesar de que exista resistencia por parte de otros, todo ello dentro de un contexto de relación social, entonces, una persona ejerce poder cuando está influyendo en el comportamiento de otros.

Según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) el poder es una explicación causal y relacional para entender la segunda ola del feminismo que expuso las subordinaciones sistemáticas y sostenibles que las mujeres han sufrido a lo largo del tiempo, explicando un “Poder Sobre” que refiere a los “modos de dominación, de restricción de las opciones y subordinación del Otro” (pág. 9).

Roles de Género

Según Aguilar et al. (2013) los estereotipos crean los roles de género que forma y moldea los comportamientos y la realización cotidiana, son considerados apropiados tanto para la mujer como para el hombre, pero que a través del tiempo es imprescindible investigar su satisfacción y aceptación. Así mismo, se considera los roles de género como construcciones socialmente aceptadas por lo que su fundamentación es tradicional y enraizada en el cómo debe comportarse un hombre y una mujer.

Intercultural

La interculturalidad es la interacción entre personas que pertenecen a diferentes culturas, así lo menciona el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) quien indica que la interculturalidad está referida a la relación e intercambio de costumbres, valores y conocimientos entre las personas pertenecientes a diferentes culturas; se añade la existencia de una interculturalidad funcional y la interculturalidad crítica como parte de análisis en la relación intercultural, siendo la primera la que defiende las relaciones armoniosas, es decir aquellas relaciones que se dan en un contexto de respeto de las diferencias; y la segunda como la perspectiva crítica que conoce, cuestiona



y modifica las relaciones de poder que generan inequidades y condiciones desiguales en la interacción de los individuos.

Iniciativa Legislativa

Las iniciativas normativas tienen la orientación al ciudadano, requieren de normas y políticas para contribuir a generar cambios positivos en la vida de las personas. Las políticas públicas son el conjunto de decisiones políticas que se aprueban e institucionalizan a través de reglamentos, decretos, ordenanzas, entre otros. Estas políticas deben ser aplicadas, ejecutadas y evaluadas (Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003), una iniciativa legislativa promueve ordenanzas.

Representación

Según la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 (2003) La representación en las municipalidades encarna a la población y al vecindario, lo que implica una serie de responsabilidades, impedimentos y derechos. Esta representación se considera como un vínculo entre la autoridad elegida y la ciudadanía electora, además de conllevar la obligación de rendir cuentas a la ciudadanía sobre la gestión pública. Por lo tanto, los representantes electos tienen la tarea de tomar decisiones en nombre de sus electores, abordando las necesidades y preocupaciones de la comunidad. Esto implica una responsabilidad significativa, ya que deben garantizar que las políticas y acciones tomadas beneficien al conjunto de la población.

Fiscalización

La fiscalización es considerada como un mecanismo de control, utilizado para vigilar y verificar que los procedimientos se lleven a cabo con apego a la ley y las normas. Además, la fiscalización es una de las funciones clave de los regidores y regidoras, ya que se encargan de comprobar si la gestión municipal está dentro de la legalidad. Los



regidores también tienen la responsabilidad de rendir cuentas sobre su desempeño en el rol, así como informar sobre las acciones de fiscalización y sus resultados. Es importante destacar que la fiscalización no solo se limita a la verificación de aspectos legales, sino que también abarca la evaluación de la gestión y el uso de los recursos públicos. Los regidores deben asegurarse de que los recursos municipales se utilicen de manera adecuada, eficiente y en beneficio de la comunidad (Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, específicamente con las autoridades de la región durante el período de gestión 2019-2022, quienes han sido miembros activos de la organización. La organización tiene una creación y vigencia de más de 10 años y legalmente está inscrito en registros públicos con partida número 11158667-2018, su sede es en la municipalidad Provincial de Puno, que es el órgano de gobierno local de la provincia y el distrito de Puno, capital de la provincia. Se encuentra ubicada en la región sureste del Perú y abarca una extensión de 71,999 km², con una población de 1'268,441 habitantes (GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2016).

Figura 1

Mapa de la Región de Puno



Fuente: Ubicación Geográfica del departamento de Puno, INEI (s.f.)



Durante los años de vigencia de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno tuvo tres presidentas:

- En el periodo 2011 – 2014 la presidenta fue sra. Victoria Zarela Pineda Mazuelos.
- En el periodo 2015 – 2018 la presidenta fue sra. Julia Verónica Gálvez Condori
- En el periodo de 2019 – 2022 la presidenta fue la regidora Yannina Mítza Arias Huaco (asumió dos años más por Pandemia Covid 19).
- Actualmente en el periodo 2023 – 2025 la presidenta es la regidora Norma Emma Paredes Romero.

La región de Puno esta integrada por 13 provincias, con 110 distritos y 8 735 centros poblados, de los cuales para fines de esta investigación, las mujeres encuestadas que fueron miembros activas en el Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno durante la gestión 2019 - 2022, 36 que pertenecieron a municipalidades distritales, 21 a municipalidades de centros poblados y 18 a municipalidades provinciales, a continuación se detalla las municipalidades a las que pertenecen las encuestadas:



Tabla 1

Lista de Municipalidades a las que pertenecen las Regidoras

Municipalidades según su Función de Jurisdicción	MUNICIPALIDADES	N° de regidoras
MUNICIPALIDADES PROVINCIALES	Municipalidad Provincial de San Roman	3
	Municipalidad Provincial de Puno	3
	Municipalidad Provincial de Melgar	5
	Municipalidad Provincial de Collao	1
	Municipalidad Provincial de San antonio de Putina	2
	Municipalidad Provincial de Yunguyo	1
	Municipalidad Provincial de Lampa	3
	Municipalidad Provincial de Huancane	2
	Municipalidad Provincial de Yunguyo	1
	Municipalidad Provincial de Azángaro	1
MUNICIPALIDADES DISTRITALES	Municipalidad Distrital de Antauta	1
	Municipalidad Distrital de Umachiri	2
	Municipalidad Distrital de Huatasani	1
	Municipalidad Distrital de Vilque	1
	Municipalidad Distrital de Zepita	1
	Municipalidad Distrital de Tirapata	1
	Municipalidad Distrital de Macari	1
	Municipalidad Distrital de Jose Domingo Choquehuanca	1
	Municipalidad Distrital de Ocuvi	2
Municipalidad Distrital de Chucuito	1	
Municipalidad Distrital de Tiquillaca	1	



Municipalidad Distrital de Cabana	1
Municipalidad Distrital de Hinchupalla	1
Municipalidad Distrital de Mañazo	2
Municipalidad Distrital de Capachica	1
Municipalidad Distrital de Unicachi	1
Municipalidad Distrital de Paratia	2
Municipalidad Distrital de Urochaycani	1
Municipalidad Distrital de Acora	1
Municipalidad Distrital de Taraco	1
Municipalidad Distrital de Asillo	1
Municipalidad Distrital de Muñani	1
Municipalidad Distrital de Cabanillas	1
Municipalidad Distrital de Orurillo	1
Municipalidad Distrital de Cojata	2
Municipalidad Distrital de Plateria	1
Municipalidad Distrital de Cabana	1
Municipalidad Distrital de Nuñoa	1

Municipalidad de Centro Poblado de Canicachi	1
Municipalidad de Centro Poblado de Sacuyo	1
Municipalidad de Centro Poblado de Pichacani	1
Municipalidad de Centro Poblado de Churacaya	1
MUNICIPALIDADES DE CENTROS POBLADOS	
Municipalidad de Centro Poblado de Jachubiña	1
Municipalidad de Centro Poblado de Keluyo	1
Municipalidad de Centro Poblado de Kankora	1
Municipalidad de Centro Poblado de Coracora	2
Municipalidad de Centro Poblado de Juan Huihuinini	1



Municipalidad de Centro Poblado de Ampari	2
Municipalidad de Centro Poblado de Santa Rosa	2
Municipalidad de Centro Poblado de Uros Chulluni	2
Municipalidad de Centro Poblado de Jallu Jallu	1
Municipalidad de Centro Poblado de Caritamayo	2
Municipalidad de Centro Poblado de Coracora	1

Fuente: Elaboración propia

3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

La investigación es tipo básica, pura, sustantiva o teórica; este tipo de investigación busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con la producción de nuevos conocimientos, de este modo, no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos (Hernandez et al. 2014).

3.2.2. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo según Hernandez et al. (2018) quienes mencionan que “El enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 105). Y se extrae una serie de conclusiones respecto a las hipótesis.

3.2.3. Alcance de la investigación

El alcance de Investigación es Explicativo causal, según Hernández et al. (2014), tiene la finalidad de buscar las razones detrás de los acontecimientos, estableciendo relaciones de causa y efecto. En este contexto, se busca comprender un aspecto de la



realidad al explicar su importancia en el marco de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que explican los hechos o fenómenos que ocurren en condiciones específicas. Este proceso se lleva a cabo mediante la formulación y prueba de hipótesis. Los resultados y conclusiones obtenidos a través de este método representan el nivel más profundo de conocimiento.

3.2.4. Método de Investigación

El método fue el hipotético – deductivo que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional con la observación de la realidad o momento empírico (Hernández et al., 2014), particulariza los casos generales, pasa de una regla a sus aplicaciones, establece varias interpretaciones, sirve como procedimiento de demostración y para construir hipótesis de investigación (Escobedo, 2009). Se inicia con una teoría, se plantea un problema y se plantea hipótesis para validar empíricamente los resultados.

3.2.5. Diseño de la investigación

El diseño de estudio utilizado se ubica entre los estudios no experimental de corte transversal o transeccional que “se utiliza para analizar estudios de investigación de hechos o fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (Carrasco, 2005, pág. 72).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica es la encuesta que permite obtener y elaborar datos que son necesarios para la recolección de información (Archenti, 2012, citado en Gonzalo & Abiuso, 2019), las técnicas se fundamentan como un conjunto de reglas y pautas que guían una investigación científica (Carrasco, 2005), así mismo, los instrumentos hacen posible la

recopilación de información para luego ser procesados en conocimientos verdaderos y validados.

El instrumento fue el cuestionario, tipo Escala Likert, el cual fue elaborado por la investigadora, su construcción se realizó de manera estricta y en base las dimensiones e indicadores de cada una de las variables de estudio; un cuestionario para techo de cristal y otro cuestionario para ejercicio de funciones, los ítems fueron valorados de acuerdo a la investigación. Dichos cuestionarios fueron validados a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, que como tal, es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Dentro de esa lógica, para la confiabilidad del instrumento los valores obtenidos se evaluaron de acuerdo a un criterio general para su interpretación (Ver Tabla 2).

Tabla 2

Valoración de la Fiabilidad de ítems según el Coeficiente Alfa de Cronbach

Valor de Alfa	Interpretación
Coeficiente alfa $>.9$	Se califica como Excelente
Coeficiente alfa $>.8$	Se califica como Bueno
Coeficiente alfa $>.7$	Se califica como Aceptable
Coeficiente alfa $>.6$	Se califica como Cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$	Se califica como Pobre
Coeficiente alfa $<.5$	Se califica como Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, citado en Moi, 2019)

El análisis estadístico se realizó a través de la utilización del Programa Estadístico Statistical Package for the Social Sciences SPSS Versión 29, en donde el instrumento propuesto que consta de dos cuestionarios fueron sometidos al Coeficiente de Alfa de

Cronbach, cuyo cálculo se efectuó mediante la varianza de los ítems con la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

En primer lugar, como resultado para el instrumento de techo de cristal, se obtuvo: $p=0.862$, que significa “bueno”; por tanto, el instrumento se considera confiable para su aplicación (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Cuestionario de Techo de Cristal

Resumen de Procesamiento de Casos

	N	%
Válido	75	78.1
Casos Excluido ^a	21	21.9
Total	96	100.0

Fuente: Elaboración del autor. a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	14

Fuente: Elaboración del autor

En segundo lugar, para el instrumento de ejercicio de funciones se obtuvo: $p=0.806$, que significa “bueno”; por tanto, el instrumento se considera confiable para su aplicación (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Cuestionario de Ejercicio de Funciones

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Válido	75	78.1
	Excluido ^a	21	21.9
	Total	96	100.0

Fuente: Elaboración del autor. a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.806	3

Fuente: Elaboración del autor

Estos valores de 0.862 y 0.806 corresponde a un nivel Alto de confiabilidad en el Alfa de Cronbach.

3.3.1. Procedimiento de Recolección

Para ambas variables, techo de cristal y el ejercicio de funciones se tuvo 17 ítems, así para la primera variable se contó con 14 ítems, y para la segunda variables 3 ítems que permite analizar la influencia que tiene la primera variable en la segunda variable.



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población de Estudio

La población de estudio está conformada por 75 mujeres miembros de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno de la gestión 2019 - 2022, quienes ocuparon cargos como regidoras y ex regidoras de las municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados de la región de Puno.

3.4.2. Muestra

Muestra es de carácter no probabilística, muestra por conveniencia del investigador, que suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación (Hernandez et al., 2014), según el autor este tipo de muestra está conformada por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso.

Por lo tanto, para un análisis significativo de la investigación y de acuerdo al tamaño mínimo de muestra por tipo de análisis de correlación (64 casos para hipótesis estadísticas) que lo sugiere Hesse-Biber (2010) y Onwuegbuzie y Collins (2007, citado en Hernandez et al., 2014), se establece la conformación de la muestra por 75 mujeres quienes fueron miembros de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, las cuales asumieron el cargo durante la gestión de 2019-2022.

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

3.5.1. Procesamiento y tratamiento de datos

Los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS versión 29 y Microsoft Excel, datos que fueron tabulados y graficados. La comprobación de hipótesis se hizo mediante el coeficiente Rho de Spearman que es “es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos, así mismo, al conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman



es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias” (Hernández et al., 2014, pág. 318).

El estudio está constituido por las siguientes variables:

V1: Techo de Cristal

V2: Ejercicio de Funciones

3.5.2. Prueba de Hipótesis

Dónde:

Ha: El “Techo de Cristal” influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

Ho: El “Techo de Cristal” no influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

Se aplicó como prueba estadística el tipo correlacional. A continuación se presenta la ecuación para correlacionar ambas variables.

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

Dónde: r_s = Coeficiente de Spearman

D^2 = Diferencias existentes entre los rangos de las dos variables

n = Cantidad de datos

d_i = diferencia de rangos



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los aspectos relevantes que se presentan en este capítulo están enmarcados en base al análisis e interpretación de los resultados de la investigación donde se aplicó el cuestionario de tipo escala de Likert a las mujeres regidoras y ex regidoras de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno. Los resultados se ordenaron a nivel de tablas estadísticas y en base a los objetivos específicos, los cuales se describieron, interpretaron, discutieron y corroboraron los resultados obtenidos con otros autores, efectuándose también un análisis estadístico correlacional para la interpretación y discusión, se tomó en cuenta el porcentaje mayor y menor para una mejor comprensión de los resultados.

4.1. RESULTADOS Y DISCUSION PARA LA INVESTIGACION

4.1.1. Resultados para los objetivos específicos

El techo de cristal es una metáfora utilizada para describir el impedimento que tienen muchas mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, poder ejercer cargos de autoridad. Esto es especialmente evidente en el ámbito político, donde su participación ha sido excluida.

4.1.1.1. Resultados para el objetivo específico 1

Objetivo Específico 1

- Identificar la influencia de la ~~don~~ macrosocial en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

Tabla 7

Estereotipos según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MACROSOCIAL	Estereotipos	TD	6	8%	1	1%	2	3%
		ED	9	12%	8	11%	2	3%
		NI	12	16%	17	23%	17	23%
		DA	41	55%	40	53%	34	45%
		TA	7	9%	9	12%	12	27%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 7 muestra que, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 41 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 55% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de estereotipos, las mismas que distinguen afectación en su función de representación y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con la existencia de los estereotipos.

Al respecto de los resultados, las mujeres encuestadas han identificado el juzgamiento en su compromiso en el trabajo porque la sociedad considera que la prioridad para ellas es la familia y porque existe menos disposición o que tienen menos aptitudes, por lo que esta enraizado la idea de que las mujeres no son tan competentes como sus contrapartes masculinos, así también lo indica el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) quien indica que existe el juzgamiento de la acción política de las mujeres por lo que “demeritan sus capacidades, su trabajo o su acción no con base en sus resultados concretos sino en valoraciones preconstruidas sobre qué es, qué puede hacer o no una mujer”(pág. 11).



Así mismo, según los resultados, esto afecta en su función de representación, ya que la sociedad tiene cierta desconfianza en los intereses que puede tener una mujer al involucrarse completamente en su trabajo. Es así como esto impactaría en su capacidad de participar en actividades municipales y en la entrega de información verídica, transparente y de rendición de cuentas al ciudadano. Según Cantuarias (2019) añade la existencia de expresiones de representación basadas en género, así como el desprestigio de autoridades y la descalificación del trabajo y desempeño. Es característica la discriminación y subordinación por razón de género, especialmente en relación con la división de comisiones.

Por lo tanto, al analizar las respuestas recopiladas de las Mujeres Autoridades de la Región de Puno, emerge claramente el reconocimiento de la persistencia arraigada de ideas preconcebidas que asignan roles tanto en el ámbito familiar como en el social, imponiendo una división en la concepción del trabajo dentro de la sociedad.

Estas nociones preconcebidas ejercen una influencia significativa en el ejercicio de sus funciones, particularmente en su papel de representación, ya que las estigmatizan como incapaces de liderar y como resultado de esta percepción, las mujeres experimentan la marginación y se ven relegadas a posiciones de desventaja, lo que se traduce en limitaciones notables en su participación en actividades de representación. Además, estas restricciones se extienden a la entrega de información veraz, transparente y a la rendición de cuentas.

Es crucial destacar la necesidad apremiante de cuestionar y desafiar estos perniciosos estereotipos de género que perpetúan la desigualdad y subestiman el valor de todas las personas, sin importar su género. Esto es especialmente relevante en el contexto político, donde las mujeres deben tener la capacidad de ejercer sus funciones de manera independiente, sin que su género sea un factor determinante.

La promoción de la igualdad de género implica no solo la eliminación de barreras y prejuicios arraigados, sino también la creación de un entorno inclusivo que fomente el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su identidad de género. En última instancia, la lucha contra los estereotipos de género es esencial para construir una sociedad más justa y equitativa para todos.

Tabla 8

Cultura Machista según Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MACROSOCIAL	Cultura Machista	TD	3	4%	4	5%	2	3%
		ED	10	13%	10	13%	5	7%
		NI	7	9%	7	9%	15	20%
		DA	37	49%	49	65%	38	51%
		TA	18	24%	5	7%	15	20%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 8, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 49 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 65% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de cultura machista, las mismas que distinguen afectación en su función de iniciativa legislativa y solo 2 mujeres regidoras o exregidoras que representa el 3% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con la existencia de la cultura machista.

Al respecto y en relación a las respuestas, las mujeres encuestadas concuerdan que la sociedad aún arraiga que los niveles directivos demandan perfiles analíticos, duros incisivos y una mujer no cumple con ese perfil, según Barrantes (2021) destaca el machismo como un conjunto de aspectos arraigados en la educación tradicional y las estructuras familiares, estos han establecido la división y conceptualización de roles de



género, normalizando conductas machistas que imponen funciones específicas a hombres y mujeres.

De acuerdo con las respuestas recopiladas de las Mujeres Autoridades de la Región de Puno, es evidente que reconocen la persistencia de una cultura machista arraigada que ejerce una influencia significativa en el ejercicio de su función de iniciativa legislativa. Las regidoras y ex regidoras han identificado limitaciones al proponer y llevar a cabo propuestas, lo cual, según Cantuarias (2019) existe un impacto en el cumplimiento de sus funciones en términos de iniciativas normativas, por lo que es importante destacar que la dificultad no radica tanto en la capacidad para proponer esas ideas, sino la limitación está en el proceso de negociación necesaria para la aprobación de estas iniciativas a través de ordenanzas municipales.

De lo mencionado resulta un aspecto fundamental, ya que el estudio del autor no reconoce la limitación en la capacidad de proponer, sino que se centra en la complejidad que surge durante el proceso de aprobación de esas iniciativas. Esta revelación subraya la necesidad de abordar y superar los desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo en su esfuerzo por impulsar cambios legislativos y sociales significativos.

Además, la cultura machista es la que asigna roles familiares y sociales a las mujeres y las sitúan en una división sobre la concepción del trabajo en la sociedad y que influye en el ejercicio de su función de iniciativa legislativa puesto que están bajo “una alienación estructural de estereotipos” (Guerra, 2022, pág. 46), es decir que en el ejercicio de su función se las considera incapaces de liderar, proponer y materializar propuestas de iniciativas legislativas a través de ordenanzas municipales.

Esta cultura reproduce un patrón que otorga superioridad al hombre sobre la mujer, es importante destacar que son muchas las personas que están conscientes y

reconocen la presencia de comportamientos machistas en esta sociedad patriarcal. Estas conductas se han internalizado hasta el punto de considerarlas normales en ciertos contextos. Sin embargo, es fundamental cuestionar y desafiar esta cultura machista para promover la igualdad y la valoración de todas las personas, independientemente de su género, y que en un espacio político requiere que las mujeres puedan ejercer sus funciones independiente de ser mujer.

Tabla 9

Interseccionalidad según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MACROSOCIAL	Interseccionalidad	TD	2	3%	1	1%	1	1%
		ED	6	8%	6	8%	4	5%
		NI	12	16%	9	12%	13	17%
		DA	39	52%	49	65%	40	53%
		TA	16	21%	10	13%	17	23%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 9, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 49 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 65% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de interseccionalidad, las mismas que distinguen afectación en su función de iniciativa legislativa y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con la existencia de interseccionalidad.

Así mismo, las mujeres encuestadas están de acuerdo de que han sentido que la gente con más experiencia mira por debajo del hombro cuando son jóvenes y mujeres, así como perciben ser discriminadas por ser mujeres con pollera quienes asumen un rol de



autoridad, y según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) señala que "los procesos de interacción entre sistemas de opresión crearían barreras diferenciadas que afectarían a segmentos de mujeres en función de ciertas identidades o características" (pág. 12). Por lo tanto, se puede observar que mujeres pertenecientes a comunidades indígenas, mujeres solteras o mujeres jóvenes enfrentan dificultades específicas y distintas.

Asimismo, en su estudio de Ramos (2021) destaca que el machismo persiste y se reproduce con mayor intensidad, especialmente cuando una mujer se involucra en la vida política, ya que es "duramente criticada, rechazada y juzgada no solo por ser mujer, sino también por su estado civil, su condición de joven, su edad, su preparación y capacidad" (pág. 48). Esto evidencia una desigualdad en los cuestionamientos hacia sus colegas masculinos, ya que no se aplican criterios estrictos en relación a los perfiles.

Cabe mencionar, que en relación a la tabla existe una influencia de la interseccionalidad en el ejercicio de su función de iniciativa legislativa puesto que no han identificado el poder proponer y materializar propuestas a través de ordenanzas municipales, y puede ser entendido porque aún se considera que "la mujer indígena es incapacitada para ejercer un cargo público de alto nivel" (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 13), es así que una mujer joven puede ser víctima de acoso y demeritación por su condición de edad, y es que aún se considera que una mujer joven no posee las capacidades y competencias para poder proponer ordenanzas municipales o poder fiscalizar. Por lo que es fundamental que estas mujeres sean respetadas, valoradas y puedan desempeñar un rol activo en la sociedad.

Por lo tanto, al analizar las respuestas de las mujeres autoridades de la región de Puno, se evidencia la importancia de considerar no solo los aspectos generales y

característicos de un sistema social en el proceso de interacción, sino también las diferencias que surgen al referirse a una persona joven o adulta, soltera o casada, con hijos o sin ellos, de zona urbana o rural. En este sentido, no se trata simplemente de una mujer que incursiona en la política y debe cumplir con sus funciones, sino de una mujer que puede ser madre, tener responsabilidades familiares o pertenecer a comunidades rurales.

4.1.1.2. Resultados para el Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2:

- Explicar la influencia de la dimensión mesosocial en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

Tabla 10

Sororidad según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES					
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización	
MESOSOCIAL	Sororidad	N	%	N	%	N	%
		TD	4	5%	2	3%	0
	ED	1	1%	3	4%	2	3%
	NI	13	17%	6	8%	13	17%
	DA	42	56%	51	68%	52	69%
	TA	15	20%	13	17%	8	11%
	TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 10, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 52 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 69% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de “sororidad”, las mismas que advierten la afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “en desacuerdo” con la existencia de sororidad.

Al respecto, las mujeres encuestadas están de acuerdo que las mujeres en



posiciones altas son realmente duras, han adquirido un estilo de liderazgo poco empático incluso con otras mujeres, además de ser criticadas y no apoyadas por sus mismas colegas u otra mujeres, así también se evidencia en el estudio realizado por el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) puesto que varias de sus encuestadas informaron que han sido otras mujeres, las que atacaban de forma directa y visible, y que actuaban en favor de sus pares masculinos y con fines solo políticos, por lo que existe una división entre las propias mujeres, al no poder trabajar juntas, según el autor, considera que es una “falta de conciencia de género y de voluntad de proteger o apoyar a las otras”(pág.18).

Es también evidente en la política, puesto cuando una mujer margina a otra, incrementa los estereotipos y creencias de discriminación, además, “en el ámbito político para mujer la presencia de otra significa competencia, en otras palabras, un obstáculo que impide el éxito y liderazgo, es por ello se concibe la idea de eliminarla de la competencia a partir prejuicios mediante prácticas machistas” (Guerra, 2022, pág. 45).

Es importante recalcar que las mujeres siendo parte de un entramado social, son las que demeritan y critican duramente a sus propias colegas y mujeres quienes asumen cargos, y es que la rivalidad entre mujeres se transforma en un obstáculo para el ejercicio de sus funciones, específicamente en su función de fiscalización donde identificaron afectación al poder inspeccionar de manera individual y/o a través de comisiones ordinarias o especiales, esta afectación es porque son atacadas, criticadas y hostigadas por sus mismas colegas mujeres, por lo que hace falta una conciencia de género y una voluntad para protegerse entre ellas, apoyarse y no perseguir objetivos políticos particulares.

Tabla 11

Políticas Institucionales según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MESOSOCIAL	Políticas Institucionales	TD	0	0%	-	0%	2	3%
		ED	1	1%	3	4%	5	7%
		NI	8	11%	6	8%	7	9%
		DA	51	68%	53	71%	56	75%
		TA	15	20%	13	17%	5	7%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: "Cuestionario aplicado por la autora".

En la tabla 11, de acuerdo a las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 56 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 75% mencionan que están "de acuerdo" con la existencia de políticas institucionales, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o ex regidora que representa el 1% se encuentra "en desacuerdo" con la existencia de políticas institucionales.

De lo mencionado, las mujeres encuestadas consideran que la visión institucional no está alineada hacia la igualdad de oportunidades, al respecto, Franco (2018) resalta la importancia del Estado para asumir el compromiso de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de todas las mujeres a través de políticas institucionales. Estas políticas son consideradas como herramientas objetivas para promover la igualdad de género. Sin embargo, surgen desigualdades en la implementación de estas políticas debido a "inconvenientes" como los lazos de confianza, los cuales pueden desvirtuar la objetividad que se busca alcanzar. Por lo que es crucial abordar estos desafíos y asegurar que las políticas institucionales sean inclusivas y efectivas para todas las mujeres, sin importar



sus circunstancias personales.

Al respecto, la Red de Mujeres autoridades de la Región de Puno identifican que la no adecuación de las políticas institucionales afecta en su función de fiscalización, puesto que al asumir el cargo como regidora su participación se ha visto minimizada a través de prácticas machistas, es decir que en la relación entre mujeres y la institución se considera que el actuar de la mujer esta asociada a la “inmanencia a la pasividad y el estancamiento” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 22), así también el ejecutar su función de fiscalización les ha servido como medio para ser atacadas por cumplir su función y es que existe estrategias de castigo por ejecutar acciones que son considerados parte de la “vieja política” y que pertenecen a responsabilidades netamente de los hombres, por lo que se considera que existen “prácticas sumamente arraigadas al interior de las organizaciones que inhiben la completa representación política” (Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, 2019, pág. 25).

Asimismo, el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019) destaca la estrecha relación entre las mujeres y las instituciones políticas. Es en estos espacios donde se desencadena un juego de poder entre aquellos que tienen la capacidad de tomar decisiones y las mujeres que forman parte de ellos. Sin embargo, esta compleja relación también presenta contradicciones, ya que a pesar del papel activo que desempeñan las mujeres en la política, su participación sigue siendo relegada y minimizada debido a prácticas arraigadas en la cultura machista, y es que existe un visión política que “está a la medida de los hombres y de un mundo masculino” (DW Documental, 2021).

Tabla 12

Grupos de Poder según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MESOSOCIAL	Grupos de Poder	TD	0	0%	-	0%	0	0%
		ED	1	1%	2	3%	1	1%
		NI	8	11%	4	5%	8	11%
		DA	43	57%	53	71%	55	73%
		TA	23	31%	16	21%	11	15%
		TOTAL	75	100%	75	6%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 12, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 55 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 73% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de grupos de poder, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “en desacuerdo” con la existencia de grupos de poder.

Al respecto, las mujeres encuestadas están de acuerdo de que existe un trato diferenciado entre las mujeres y varones, además de que consideran que los jefes dan mayores oportunidades de ascenso a los varones, de acuerdo con Gaete et al. (2019), afirma la existencia de grupos de poder que asignan los cargos de elección directa o indirectamente, sin embargo, es precisamente en estos espacios donde las mujeres suelen ser excluidas, encontrando obstáculos que les impiden acceder a ellos. Para poder participar, muchas veces se ven en la necesidad de pertenecer a ciertos grupos que les puedan brindar "protección" y que aún siendo parte de ellos, no son tomadas en cuenta.

En relación a este tema, el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria



(2019) enfatiza que estos grupos de poder deberían estar integrados por personas que dialoguen, sostengan debates y trabajen en iniciativas conjuntas, en un entorno respetuoso y serio. Sin embargo, en la práctica, se observa una tendencia discriminatoria que favorece a los hombres y castiga a las mujeres. Esto refleja una orientación machista que normaliza las conductas de los hombres y condena las acciones realizadas por las mujeres, y que en un caso político demeritan sus acciones.

Cabe mencionar, los resultados demuestran la influencia de los grupos de poder en el ejercicio de su función de fiscalización, puesto que no pudieron realizar su responsabilidad a través de comisiones ordinarias o especiales de las que han sido parte, como señala Cantuarias (2019), la función de fiscalización implica una considerable disposición de tiempo, ya que implica la realización de solicitudes de informes financieros, presupuestales, seguimiento del manejo de insumos y compras, entre otras tareas, el problema surge cuando esta información solicitada no es proporcionada a las regidoras.

Esta falta de acceso a información crucial dificulta significativamente la capacidad de las mujeres en ejercer su función de fiscalización para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. La negativa o la retención de información por parte de los grupos de poder puede obstaculizar la transparencia y la rendición de cuentas en el gobierno local, lo que a su vez afecta la capacidad de las regidoras para cumplir con sus deberes de supervisión y control.

En consecuencia, es fundamental abordar este problema y garantizar que las mujeres en funciones de fiscalización tengan acceso a la información necesaria para desempeñar su rol de manera efectiva. Esto no solo fortalecerá la democracia local, sino que también contribuirá a la igualdad de género en el ámbito político y gubernamental.

4.1.1.3. Resultados para el Objetivo Específico 3

Objetivo Específico 3

- Establecer la influencia de la dimensión microsocial en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.

Tabla 13

Conciliación vida personal y profesional según el Ejercicio de Funciones

MICROSOCIAL		EJERCICIO DE FUNCIONES					
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización	
		N	%	N	%	N	%
Conciliación vida personal y profesional	TD	0	0%	1	1%	0	0%
	ED	4	5%	3	4%	4	5%
	NI	12	16%	11	15%	10	13%
	DA	42	56%	53	71%	54	72%
	TA	17	23%	7	9%	7	9%
	TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.

En la tabla 13, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 54 mujeres regidoras y ex regidoras que representa el 72% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de conciliación vida personal y profesional, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o ex regidora que representa el 1% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con la existencia de conciliación vida personal y profesional.

Sobre ello, las mujeres encuestadas están de acuerdo con la existencia una barrera que impide conciliar entre la vida personal y profesional, y es que existe oportunidades para las mujeres pero no las toman porque tienen que pensar en la familia o porque consideran como un sacrificio en la vida personal y familiar, el llegar lejos profesionalmente. Al respecto, según Franco (2018), la conciliación entre la vida personal



y profesional es un factor determinante para las mujeres, quienes enfrentan dificultades al tratar de combinar ambas esferas y, como consecuencia, pueden llegar a rechazar promociones laborales o interrumpir sus carreras profesionales.

Esto se debe a que perciben obstáculos que el puesto conlleva para su vida personal, lo que impacta en su toma de decisiones en el ámbito laboral, por lo que hace falta de políticas y estructuras que favorezcan la conciliación puede perpetuar la brecha de género en el ámbito profesional, limitando las oportunidades de desarrollo y crecimiento de las mujeres. Según la autora Guerra (2022) la familia es considerada como el centro de motivación pero a la vez también es un limitante para el ejercicio de cargos políticos, y como no existe un apoyo familiar resulta el desinterés en la vida política.

Según Gaete, Álvarez y Ramírez (2019), es indispensable favorecer la conciliación entre el trabajo y la familia como un apoyo efectivo a las mujeres, ya que esto establece bases sólidas para que más mujeres puedan acceder a cargos de autoridad. La conciliación trabajo-familia implica la implementación de políticas y medidas que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera adecuada. Estas acciones contribuyen a eliminar barreras y obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo y promueven la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional. Además, promover la conciliación también es un paso importante hacia una sociedad más equitativa y justa, donde se valora y respalda el rol tanto del trabajo como de la familia en la vida de las mujeres.

Así también lo sustenta Gaete, et al (2019) quien indica que “la inadecuada conciliación de los roles familiares con las responsabilidades laborales se transforma en una barrera” puesto que al ser madres de familia asumen roles en el cuidado de los hijos o parientes, aunque la sociedad haya evolucionado aún persiste la responsabilidad que

recae en las mujeres los cuidados familiares, y es que “las dificultades para conciliar la política con la familia es un obstáculo para muchas mujeres” (DW Documental, 2021).

Esto impacta significativamente en sus funciones, ya que a menudo no pueden asumir plenamente sus responsabilidades, en muchos casos, se ven limitadas en su acción debido a la priorización de sus responsabilidades familiares, lo que tiene un efecto perjudicial en su labor de fiscalización, y es que la conciliación entre la vida personal y profesional resulta esencial, ya que la función de fiscalización, una de las tareas específicas de las regidoras a nivel local, requiere una inversión considerable de tiempo. Esto implica revisar informes, solicitar documentos, y supervisar obras que forman parte de la gestión municipal. Por lo tanto, es esencial contar con el tiempo necesario para cumplir eficazmente con estas responsabilidades, y es que las responsabilidades familiares recaen en las mujeres regidoras y a menudo limitan su capacidad para desempeñar sus funciones.

Tabla 14

Autoexclusión según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MICROSOCIAL	Autoexclusión	TD	4	5%	1	1%	4	5%
		ED	14	19%	3	4%	13	17%
		NI	1	1%	16	21%	3	4%
		DA	51	68%	40	53%	52	69%
		TA	5	7%	15	20%	3	4%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: “Cuestionario aplicado por la autora”.



En la tabla 14, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 52 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 69% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de autoexclusión, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “neutro” con la existencia de autoexclusión.

Al respecto, las mujeres encuestadas están de acuerdo que las mujeres no suelen asumir cargos de autoridad porque les hace falta seguridad de sí mismas, les falta tener autoconfianza y capacidad de asumir el cargo; de acuerdo a Gaete, et al. (2019) señalan que una de las barreras que obstaculiza el acceso a cargos es generada por las propias mujeres, es decir, su actitud frente a la posibilidad de acceder a un cargo se ve afectada por una baja autoestima, la cual es resultado de un largo proceso cultural. Esta dinámica cultural crea un entramado complejo que dificulta la conciliación entre el trabajo y la familia. Es fundamental reconocer la importancia de abordar estas barreras internas y promover la autoconfianza y el empoderamiento de las mujeres para superar estos obstáculos y fomentar su participación plena en la vida pública.

Según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (2019), se destaca que las mujeres pueden optar por mantenerse al margen de la acción política debido a temores, inseguridades y la persistencia de roles tradicionales que relegan a la mujer a un plano secundario o de dependencia.

Es importante reconocer que, de acuerdo con la tabla, se muestra que la "autoexclusión" afecta en mayor proporción en el ejercicio de su función de fiscalización y esta función requiere que las regidoras puedan solicitar informes económicos, supervisar obras, entre otros aspectos. Sin embargo, al estar influenciadas por la “autoexclusión”, las mujeres no se sienten capaces de denunciar o solicitar esta

información debido al temor a represalias o sanciones. Esto también es respaldado por el autor Cantuarias (2019), quien indica que existe una dinámica de "crimen y castigo", ya que las mujeres se ven sancionadas con la suspensión del pago de dietas, la negación de acceso a la información y la entrega de información errónea., y para evitar este tipo de inconvenientes, prefieren no ejercer su función.

Por lo tanto, se identifica las barreras para la participación no solo son impuestas por las instituciones, sino que también son autoimpuestas por las propias mujeres, en otras palabras, se autoexcluyen "por propia voluntad". Estas limitaciones autoimpuestas reflejan la necesidad de abordar y superar las barreras internas que impiden a las mujeres ejercer plenamente su poder y voz en el ámbito político. Promover la confianza, el empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género son aspectos clave para fomentar la participación y significativa de las mujeres en la esfera política, sobre todo al sumir cargos políticos ya se cómo regidoras u otro.

Tabla 15

Mimetización según el Ejercicio de Funciones

		EJERCICIO DE FUNCIONES						
		Representación		Iniciativa Legislativa		Fiscalización		
		N	%	N	%	N	%	
MICROSOCIAL	Mimetización	TD	3	4%	1	1%	3	4%
		ED	14	19%	4	5%	5	7%
		NI	2	3%	15	20%	14	19%
		DA	40	53%	40	53%	49	65%
		TA	16	21%	15	20%	4	5%
		TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: "Cuestionario aplicado por la autora".

En la tabla 15, de acuerdo con las respuestas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se muestra que 49 mujeres regidoras y exregidoras que representa el



65% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de “mimetización”, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización y solo 1 mujer regidora o exregidora que representa el 1% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con la existencia de “mimetización”.

En relación a lo mencionado, las mujeres encuestadas están de acuerdo que las mujeres líderes se vuelven más duras, no suelen mostrar sensibilidad para ser aprobadas, y es que en el ejercicio de sus funciones han tenido que lidiar con situaciones que le enseñan y moldean como deben de actuar para generar aprobación, según el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria, (2019) señala como “masculinizarse” en el campo político, por lo que supone exagerar la personalidad como estrategia de interlocución con otros actores y para asegurar su validación y aprobación.

En consecuencia, el sistema patriarcal no solo ejerce presión sobre las mujeres al imponerles roles y expectativas restrictivas, sino que también es notable que las propias mujeres han internalizado estas limitaciones en sus acciones y en el desempeño de sus responsabilidades. Esto es un tema que la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno ha identificado como la influencia de la "mimetización", que parece ser más evidente en el ámbito de la fiscalización. Esta tendencia se debe a que las mujeres, al adoptar comportamientos y actitudes similares a los de sus colegas masculinos, pueden acceder a recursos de poder, como una imagen más acorde a las expectativas de la sociedad. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos por integrarse, muchas aún encuentran obstáculos para ejercer plenamente sus funciones de fiscalización a través de comisiones ordinarias o especiales a las que pertenecen. Esto refleja la complejidad de los desafíos que enfrentan las mujeres en la búsqueda de igualdad de género en su participación política y en sus roles de liderazgo.



4.2. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Prueba de Hipótesis General

4.2.1. Prueba de Hipótesis General del Techo de Cristal y Ejercicio de Funciones

HIPÓTESIS

Ha: El “techo de cristal” influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

Ho: El “techo de cristal” no influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Se utilizó un nivel de significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, es decir $\alpha = 0,05$.

Tabla 16

Rangos y Relaciones De Rho Spearman

Rango	Relación
-0.91 hasta el -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, Baptista, & Pilar (2014).

RESULTADO CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre “Techo de Cristal” y Ejercicio de Funciones

		Correlaciones		
			Ejercicio de Funciones	Techo de Cristal
Rho de Spearman	Ejercicio de Funciones	Coeficiente de correlación	1.000	-.378**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	75	75
	Techo de Cristal	Coeficiente de correlación	-.378**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	75	75

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSSV29



DECISIÓN:

La tabla muestra que existe asociación estadísticamente significativa entre Techo de Cristal y Ejercicio de Funciones, teniendo un valor de $(0.001 < 0.05)$, esto nos lleva a aceptar la hipótesis alterna de investigación de que existe influencia del Techo de Cristal en el Ejercicio de Funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la región de Puno al 95%, con lo que se rechaza la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Además, el valor Rho de Spearman se muestra como una Correlación negativa media, es decir que a mayor Techo de Cristal, menor es el Ejercicio de Funciones, además de que el valor es de -0.378 que es una intensidad negativa media de correlación.

Por lo tanto, en relación a las respuestas de la tabla y en verificación de la relación entre ambas variables se sustenta que el techo de cristal y el ejercicio de funciones tienen una influencia negativa media, lo que significa de que si existe un nivel de relación negativa entre ambas variables por lo que a mayor techo de cristal menor ejercicio de funciones de las autoridades manifestado en obstáculos para las mujeres quienes incursionan en política, puesto no solo son barreras que impiden el escalonamiento a nivel jerárquico, si no también son barreras en el ejercicio de sus funciones.

4.2.2. Prueba de Hipótesis para la dimensión Macrosocial y Ejercicio de Funciones

HIPÓTESIS

Ha: La dimensión macrosocial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

Ho: La dimensión macrosocial no influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Se utilizó un nivel de significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, 937 es decir $\alpha = 0,05$.

Tabla 18

Correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Macrosocial del “Techo de Cristal” y el Ejercicio de Funciones

		Correlaciones		
		Ejercicio de Funciones	Macrosocial - Techo de Cristal	
Rho de Spearman	Ejercicio de Funciones	Coefficiente de correlación	1.000	-.301
		Sig. (bilateral)	.	.009
		N	75	75
Macrosocial - Techo de Cristal	Macrosocial - Techo de Cristal	Coefficiente de correlación	-.301	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	.
		N	75	75

Nota. Fuente: SPSS V29

La tabla muestra que existe asociación estadísticamente significativa entre nivel Macrosocial y Ejercicio de Funciones, teniendo un valor de $(0.009 < 0.05)$, esto nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación de que existe influencia entre el nivel Macrosocial y el Ejercicio de Funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la región de Puno al 95%, con lo que se rechaza la hipótesis nula de que no existe relación entre las 2 variables. Además, el valor Rho de Spearman se muestra como una correlación negativa media, es decir, que a mayor dimensión macrosocial del techo de cristal, menor es el Ejercicio de Funciones, además de que el valor es de -0.301 que es una intensidad negativa media de correlación.



Por lo mencionado, y en razón de la tabla, es de entender que en un contexto macrosocial del techo de cristal es necesario identificar la convivencia ante un sistema patriarcal enraizado y naturalizado por la sociedad, donde se ha sobrevalorado el accionar masculino y desmereciendo el accionar femenino, y los integrantes de la Red de Mujeres Autoridades de la Región De Puno gestión 2019 - 2022 reconoce que sí existe un sistema macrosocial de limitación en el ejercicio de funciones con intensidad media, lo que significa de que a más dimensión macrosocial menor ejercicio de funciones.

4.2.3. Prueba de Hipótesis para la dimensión Meso social y Ejercicio de Funciones

HIPÓTESIS

Ha: La dimensión meso social influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

Ho: La dimensión meso social no influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Se utilizó un nivel de significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, es decir $\alpha = 0,05$.

Tabla 19

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Meso social del “Techo de Cristal y Ejercicio de Funciones

Correlaciones			Ejercicio de Funciones	Meso social - Techo de Cristal
Rho de Spearman	Ejercicio de Funciones	Coefficiente de correlación	1.000	-.516**
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		N	75	75
	Mesosocial - Techo de Cristal	Coefficiente de correlación	-.516**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		N	75	75

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V29

La tabla anterior que refiere a la prueba de hipótesis entre Techo de Cristal en su dimensión meso social y Ejercicio de Funciones, demuestra que existe asociación con un valor de $(0.000 < 0.05)$, esta situación nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna propuesta de que existe relación entre Techo de Cristal en su dimensión Mesosocial y Ejercicio de Funciones en la Red de Mujeres y Autoridades de la región de Puno al 95%. Con un valor Rho de -0.516 que, en la escala de Rho de Spearman, equivale a una intensidad negativa considerable.

De lo mencionado, existe un nivel meso social que influye significativamente en el ejercicio de funciones de las autoridades, y es que en sustento de una política institucional a favor de las mujeres se puede generar que se sientan protegidas en el ejercicio de sus funciones, es por ello que las integrantes de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno durante la gestión 2019 – 2022 consideran que el nivel mesosocial influye en el ejercicio de sus funciones como autoridades, siendo su nivel de



relación con intensidad negativa considerable, sustentando en la teoría de considera como necesario fortalecer políticas de género no solo a niveles normativos sino también a niveles sancionadores.

4.2.4. Prueba de Hipótesis para la dimensión Microsocial y Ejercicio de Funciones

HIPÓTESIS

Ha: La dimensión microsocial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

Ho: La dimensión microsocial no influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Se utilizó un nivel de significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza 0,937 es decir $\alpha = 0,05$.

Tabla 20

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Microsocial del “Techo de Cristal” y el Ejercicio de Funciones

Correlaciones			Ejercicio de Funciones	Microsocial - Techo de Cristal
Rho de Spearman	Ejercicio de Funciones	Coefficiente de correlación	1.000	-.344
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	75	75
Microsocial - Techo de Cristal	Microsocial - Techo de Cristal	Coefficiente de correlación	-.344	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	75	75

Nota. Fuente: SPSS V29

La tabla anterior que refiere a la prueba de hipótesis entre nivel microsocial y Ejercicio de Funciones, demuestra que existe asociación con un valor de $(0.002 < 0.05)$, esta situación nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna propuesta de que existe relación entre Techo de Cristal en su dimensión Microsocial y Ejercicio de Funciones en la Red de Mujeres y Autoridades de la región de Puno al 95%. Con un valor Rho de -0.344 que, en la escala de Rho de Spearman, equivale a una intensidad negativa media.

De lo mencionado, los integrantes de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno durante la gestión 2019 – 2022 consideran que existe una relación de intensidad negativa media entre un nivel microsocial del techo de cristal y el ejercicio de funciones, en razón de que se evidencia sustento teórico que evidencia de que existe limitaciones personales de las mujeres que las limita no poder ejercer sus funciones como sus pares masculinos.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: El “techo de cristal” y el ejercicio de funciones muestran una influencia estadísticamente significativa, con un valor de $0.001 < 0.05$. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna de investigación. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de -0.378 , indica una influencia negativa media entre ambos factores. Esto sugiere que a medida que el techo de cristal aumenta, disminuye el ejercicio de funciones, lo cual se manifiesta en los obstáculos que enfrentan las mujeres al ingresar en la política.

SEGUNDO: En relación con el objetivo específico 1, la dimensión Macrosocial del “techo de cristal” y el ejercicio de funciones muestran una influencia estadísticamente significativa con un valor de $0.009 < 0.05$. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna de investigación. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de -0.301 , indica una influencia negativa media entre ambos factores. Y del 100% de las encuestadas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, 49 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 65% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de interseccionalidad, las mismas que distinguen afectación en su función de iniciativa legislativa.

TERCERO: Para el objetivo específico 2, la dimensión Meso social del “techo de cristal” y el ejercicio de funciones muestran una influencia estadísticamente significativa con un valor de $0.000 < 0.05$. Esto nos lleva a aceptar la hipótesis alterna de investigación. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de -0.516 , indica una influencia negativa considerable entre ambos factores. Además, del 100% de las encuestadas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, 56 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 75% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de políticas institucionales las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización.



CUARTO: Para el objetivo específico 3, la dimensión Microsocial del “techo de cristal” y el ejercicio de funciones muestran una influencia estadísticamente significativa con un valor de $0.002 < 0.05$. Esto nos lleva a aceptar la hipótesis alterna de investigación. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de -0.344 , indica una influencia negativa media entre ambos factores. Así mismo, del 100% de las encuestadas de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, 54 mujeres regidoras y exregidoras que representa el 72% mencionan que están “de acuerdo” con la existencia de conciliación vida personal y profesional, las mismas que perciben afectación en su función de fiscalización.



V. RECOMENDACIONES

1. A los Gobiernos provinciales y distritales de la región de Puno, se recomienda fortalecer su política institucional para fomentar la igualdad de oportunidades y superar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito político. Para lograr este objetivo, se sugiere fortalecer a las mujeres en el conocimiento en la gestión pública, dicha acción promovería el empoderamiento de las mujeres en su accionar y brindaría orientación y asesoramiento en el ejercicio de sus funciones. Esta iniciativa contribuiría a garantizar una participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas, abordando de manera efectiva los desafíos específicos que enfrentan en el ámbito local.
2. La Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno, se le recomienda fortalecer las mentorías y las redes de apoyo, de manera que las mujeres con experiencia en cargos de autoridad puedan brindar orientación y respaldo a las nuevas autoridades. Asimismo, es importante promover la inclusión de la perspectiva de género en la toma de decisiones, lo cual se puede lograr mediante la participación equitativa de las mujeres en dichos procesos. Además, se sugiere establecer alianzas estratégicas para que fomenten la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
3. A la Facultad de Trabajo Social, se recomienda profundizar en el estudio del fenómeno del "techo de cristal" desde un enfoque cualitativo, centrándose especialmente en su impacto en las mujeres que ocupan roles de autoridad. Y como parte de una institución comprometida con la defensa de los derechos humanos, tiene la responsabilidad inherente en promover la igualdad de oportunidades por lo que estos estudios permitirán examinar los obstáculos y barreras que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia posiciones de liderazgo, así como los efectos negativos que esto puede tener en su desarrollo profesional y personal.



V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *AWID*, 1-8.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Ayub, M., Aamir, R., & Khushnood, M. (2019). Glass Ceiling or Personal Barriers: A study of Underrepresentation of Women in Senior Management. *Global Social Sciences Review*, 126-134. [http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2019\(IV-IV\).17](http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2019(IV-IV).17)
- Barrantes, J. (2021). *Condiciones Que Limitan El Acceso Igualitario Laboral Para Las Mujeres En Grandes Organizaciones Empresariales Privadas En Lima* [Tesis de doctorado, Instituto Universitario ESEADE].
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3157632/1/BarrantesRamirezEJ.pdf>
- Cantuarias, P. (2019). *¿En camino hacia la igualdad de género en la política? Un análisis de las repercusiones del acoso político en el ejercicio de funciones de las mujeres autoridades a nivel local en Puno y Lima*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15377/CANTUARIAS_PAMELA_CAMINO_HACIA_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2005). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Lima: Editorial San Marcos.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.



https://oig.cepal.org/es?fbclid=IwAR0mbHa9IwnB4F8o31waYVDfJ_iofXuB3jQe4fSCgD34n8D-5dpkv7a5_JU

Congreso de la República. (23 de julio de 2020). Ley N° 31030 Ley por la que se modifican normas de la legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos. *El Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normas-legales/ley-por-la-que-se-modifican-normas-de-la-legislacion-elector-ley-n-31030-1872881-1/>

Congreso de la República del Perú. (2017). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*. Lima: Congreso Constituyente Democrático.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Cruz, L. (2010). El concepto de autoridad en el pensamiento de Aristóteles y su relación con el concepto de autoridad en el comportamiento administrativo. *UNAM*, 53-78. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a4.pdf>

Cuadro, I., & Morales, F. (2007). Algunas Claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 183 - 202. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>

Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana. (2022). *Participación Política de las Mujeres en las ERM 2022*. Lima: Jurado Nacional de Elecciones.

DW Documental. (24 de Agosto de 2021). ¿Que frena a las mujeres en la política? [Archivo de Video]. https://youtu.be/U4_hqgm4ZKM

Escobedo, J. (2009). *INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Paradigmas Epistemológicos para Conocer la Realidad*. Puno: VIAMONTE IMPRESORES S.R.L tda.



- Franco, I. (2018). *Los obstáculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España*. Madrid: Universidad Pontificia ICAI ICAE Comillas Madrid.
- Fuller, N. (1997). Fronteras y retos: varones de clase media del Perú. *MASCULINIDADES: Poder y crisis*, 139-153.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/3946978/masculinidades_poderycrisis-libre.pdf?1390835443=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFronteras_y_retos_varones_de_clase_med ia.pdf&Expires=1673915187&Signature=efZQLMvoaZh0LK21YXfw3gBlvW D8jHpqWwQ
- Gaete, R., Álvarez, J., & Ramírez, M. (2019). Reflexiones Y Experiencias De Profesoras Investigadoras Mexicanas Sobre El Techo De Cristal. *Calidad En La Educación*, 457-491. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-457.pdf>
- Gestión pública tendrá enfoque de género. (10 de octubre de 2021). *El Peruano*.
<https://elperuano.pe/noticia/130861-gestion-publica-tendra-enfoque-de-genero>
- González, A., & Junquera, B. (2015). *EL TECHO DE CRISTAL* [Tesis de Maestría, Universidad de Oviedo].
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=732F76B3B87E37135A4EB411CB0EBEC9?sequence=3
- Guerra, E. (2022). *Tipos de Factores que Dterminan el Éxito o Fracaso de la Participación Femenina en los Espacios Políticos de la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19973/Elizabeth_Magna_Guerra_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Hernández, A. (2003). Derecho Municipal. En A. Hernández, *CAPITULO TERCERO: COMPENDIO HISTÓRICO DEL MUNICIPIO* (págs. 91-146). Mexico: DR ©Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, R., Fernández, Baptista, & Pilar, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hinojosa, R., Barrón, V., Cázaes, M., De la Cruz, A., Silva, S., Villareal, M., & Zapata, V. (2021). La sororidad desde la práctica. *Sororidad intercultural. Aprendizajes y experiencias*, 17-40. https://rediech.org/wp-content/uploads/2021/03/Sororidad02-hinojoza.et_.al_.Web_.pdf
- Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria. (2019). *El Techo de Cristal Barreras Patriarcales a la Participación Política de las Mujeres en Guatemala*. Guatemala: Serviprensa. <https://centralamerica.nimd.org/wp-content/uploads/2019/03/El-Techo-de-Cristal.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2017). Marco Institucional de la Municipalidad. En INEI, *Perú: Indicadores Municipales de Gestión Municipal* (págs. 18-21). Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1340/cuadros/cap23.pdf
- Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972*. Lima: El Peruano. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publica/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf



- Lopez, P., & Alarcon, M. (2019). *¿Existe un techo de cristal que limita el ascenso laboral a las mujeres en las empresas?* [Título de Licenciamiento, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/653637/Lopez_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Luna, A., & Rodríguez, V. (2021). El suelo pegajoso y el techo de cristal en los principales despachos jurídicos en México. *GénEros*, 9-30.
<https://revistasacademicas.uco.l.mx/index.php/generos/article/view/30/20>
- Megliano, M. (2015). Interseccionalidad y Migraciones: Potencialidades y desafíos. *SCIELO*, 691-712.
<https://www.scielo.br/j/ref/a/LjMTvCSNGL3xR4NJM8ggtPB/?lang=es&format=pdf>
- Méndez, D. (2022). *Coeducación en educación infantil: combatiendo los prejuicios y estereotipos sexistas*. San Cristobal de la Laguna: Universidad de la Laguna.
<https://riull.uil.es/xmlui/bitstream/handle/915/29182/Coeducacion%20en%20educacion%20infantil%20combatiendo%20los%20prejuicios%20y%20estereotipos%20sexistas.pdf?sequence=1>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 11-31.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>
- MIMP. (2022 de agosto de 2022). Decreto Supremo que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública. *El Peruano*, págs. 43-45. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/637745-mimp-decreto->



supremo-dispone- la-capacitacion-obligatoria-en-enfoque-de-genero-en-la-
administracion-publica

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). *Plan Nacional contra la
Violencia de Género 2016-2021*. Lima: El Peruano.
[https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2021/07/Reglamento-2016-
2021-ley-30364_reducido.pdf](https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2021/07/Reglamento-2016-2021-ley-30364_reducido.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *La Igualdad de Género*. Lima:
MIMP. [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Brochure-Gobiernos-
Locales.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Brochure-Gobiernos-Locales.pdf)

Moi, N. (2019). Investigating the Validity and Reliability of Survey Attitude towards
Statistics Instrument among Rural Secondary School Students. *International
Journal of Educational Methodology* , 651-661.
https://pdf.ijem.com/IJEM_5_4_651.pdf

Moral, J., & Ramos, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y
hombres mexicanos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 37-66.
<https://www.redalyc.org/pdf/316/31646035003.pdf>

Ndebele, C. (2018). Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South
Africa [Género y Liderazgo Escolar: Romper elTecho de Cristal en Sudáfrica].
Hipatia Press 1582-1605.
[file:///C:/Users/ACER/Downloads/Gender_and_School_Leadership_Breaking_t
he_Glass_Ce.pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/Gender_and_School_Leadership_Breaking_the_Glass_Ce.pdf)

ONU MUJERES. (19 de Septiembre de 2022). *ONU MUJERES*.
[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)



- Ramos, G. (2021). *Acoso Político, una nueva forma de violencia de género en Mujeres Autoridades de Puno, Gestión 2015-2018* [Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15560/Ramos_Burgos_Gianela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riba, L. (2016). Memoriales de Mujeres: la sororidad como experiencia de empoderamiento para resistir a la violencia patriarcal. *Franciscanum*, 225-262. <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v58n165/v58n165a09.pdf>
- Suárez, M., Zambrano, S., & Parada, J. (2017). Ejercicio del poder desde la perspectiva de las necesidades de los directivos en organizaciones públicas. *Económicas CUC*, 31-42. <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.03>
- Uezen, Y., Herrera, A. S., Gago, L., & Huaire, E. (2022). Mentalidad machista, estilos de crianza y vulnerabilidad social en cuidadores primarios . Una comparación transcultural entre Argentina y Perú. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 196-204. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/103.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Influencia del Techo de Cristal en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022

Ejecutora: Turpo Coapaza, Gina Jadira

Línea de Investigación: Derechos Humanos y Fortalecimiento Democrático

Problema	Hipótesis	Objetivos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Estadística
<p>Problema General P.G. ¿Como el techo de cristal influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022?</p>	<p>Hipótesis General H.G. El techo de cristal influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>Objetivo General O.G. Determinar la influencia entre el techo de cristal y el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>Macrosocial</p>	<p>Esterotipos</p> <p>Cultura Machista</p> <p>Interseccionalidad</p>	<p>1-2</p> <p>3</p> <p>4-5</p>	
<p>Problemas específicos P.E.1. ¿De qué manera la dimensión macrosocial influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?</p>	<p>Hipótesis específicas H.E.1. La dimensión macrosocial influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>Objetivos específicos O.E.1. Identificar la influencia de la dimensión macrosocial en el ejercicio de funciones en Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>Mesosocial</p>	<p>Sororidad</p> <p>Políticas Institucionales</p> <p>Grupos de poder</p> <p>Conciliación vida personal y profesional</p>	<p>6-7</p> <p>8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p>	<p>Estadística Correlacional</p>
<p>P.E.2. ¿De qué manera la dimensión meso social influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?</p>	<p>H.E.2. La dimensión meso social influye significativamente en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno 2022 Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>O.E.2. Explicar la influencia de la dimensión meso social en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.</p>	<p>Microsocial</p>	<p>Autoexclusión</p> <p>Mimetización</p>	<p>13</p> <p>14</p>	
<p>P.E.3. La dimensión</p>	<p>H.E.3. La dimensión</p>	<p>O.E.3. Establecer la</p>	<p>Funciones de Cargo</p>	<p>Representación</p>	<p>1</p>	

P.E.3. ¿De qué manera la dimensión microsocial influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022?	influye en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.	influencia de la dimensión microsocial en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022.	Propuestas de iniciativa legislativa	2
			Fiscalización	3

Tipo, Nivel Y Diseño	Población	Técnicas e Instrumentos	Estadística
<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Esta investigación es de tipo básica, pura, sustantiva o teórica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006:100).</p> <p>-</p> <p>NIVEL ALCANCE Correlacional Causal</p> <p>METODO: Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO El diseño de estudio a ser utilizado se ubica entre los estudios no experimental de corte transversal o transeccional. Tales estudios solo estudian el fenómeno de interés sin manipular las variables involucradas en el estudio, los estudian en su forma y entorno natural; y para este tipo de estudios, se recolectan la información en un momento determinado en el tiempo</p>	<p>POBLACIÓN: La población de estudio está conformada por 75 mujeres miembros de la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno</p> <p>MUESTRA: El total de la muestra es de carácter 75, siendo no probabilística; específicamente de la muestra por conveniencia.</p> <p>TIPO DE MUESTRA No probabilística, muestra por conveniencia.</p>	<p>TÉCNICA La técnica que se utilizará es la Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO El instrumento que se utilizara es el cuestionario</p>	<p>ESTADÍSTICA ESTADÍSTICA CORRELACIONAL</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Xi: Techo de Cristal	El techo de cristal es el conjunto de barreras que imposibilitan el desarrollo autónomo de las mujeres, no solo en el escenario empresarial, sino en cualquier escenario (Lopez & Alarcon, 2019) imposibilitando acceder a puestos de dirección e inclusive impidiendo el ejercicio de sus funciones de cargo.	Las variables serán medidas a través del Cuestionario tipo escala de Likert, que consiste en un conjunto de proposiciones que están distribuidas en 6 columnas cada una de las cuales tiene un valor asignado por la investigadora.	MACROSOCIAL	Estereotipos Cultura Machista Interseccionalidad Sororidad Políticas Institucionales Grupos de poder	ORDINAL (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			MESOSOCIAL	Conciliación vida personal y profesional Autoexclusión Mimetización Representación	
Variable Xj: Ejercicio de funciones	Son las “acciones individuales referidas a la comunidad y a la valoración de los hombres para cumplir con las tareas que no le son ajenas” (Cruz, 2010, pág. 58) se fundamenta en un saber de orden cotidiano, mediante el desarrollo de las tareas en cumplimiento de las funciones, que son orientadas al trabajo colectivo.		MICROSOCIAL	Propuestas de iniciativa legislativa Fiscalización	
			FUNCIONES DE CARGO		



Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (cuestionario-escala Likert)

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE TRABAJO

SOCIAL

El objetivo de este cuestionario es obtener información acerca de: Influencia del “Techo de Cristal” en el ejercicio de funciones en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 – 2022. Por lo que se les invita a contestar las preguntas con toda prudencia y sinceridad. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Asimismo, se le recuerda que este estudio es confidencial y anónimo. A continuación, se le invita a responder con sinceridad y absoluta libertad:

PARA LA VARIABLE TECHO DE CRISTAL

Lea cuidadosamente las preguntas y con una (X) marca la alternativa que consideres adecuado, califique del 1 al 5 de acuerdo con los siguientes valores:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Neutral
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

ESTEREOTIPOS		1	2	3	4	5
1	Se me ha juzgado porque consideran que las mujeres tienen menos compromiso con el trabajo, porque la prioridad es la familia, porque se tiene menos disposición o simplemente porque no cuenta con aptitudes de liderazgo					
2	Las personas tienen la idea de que las mujeres no somos tan competentes como nuestras contrapartes varones.					
CULTURA MACHISTA		1	2	3	4	5
3	Conuerdo que la sociedad aun arraiga que los niveles directivos demandan perfiles analíticos, duros, incisivos y se piensa que las mujeres no cumplen con este perfil.					
INTERSECCIONALIDAD		1	2	3	4	5



4	He sentido que la gente con más experiencia te mira por debajo del hombro cuando eres joven y peor si eres mujer.					
5	Siento que he sido discriminada y/o criticada por ser una mujer de pollera quien asume un rol de autoridad.					
SORORIDAD		1	2	3	4	5
6	Concuerdo con “las mujeres en posiciones altas son realmente duras, han adquirido un estilo de liderazgo poco empático incluso con otras mujeres”					
7	He sentido que alguna vez he sido criticada y no apoyada por mis mismas colegas u otras mujeres.					
POLITICAS INSTITUCIONALES		1	2	3	4	5
8	Considero que la visión institucional no está alineada hacia la igualdad de oportunidades.					
GRUPOS DE PODER		1	2	3	4	5
9	Estoy convencida que existe un trato diferenciado entre las mujeres y varones.					
10	Considero que los jefes dan mayores oportunidades de ascenso a los varones.					
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL		1	2	3	4	5
11	Concuerdo con “las oportunidades no se ofrece a mujeres o se ofrecen y no las toman porque tienen carga doméstica”.					
12	Considero que estoy sacrificando aspecto de mi vida personal para llegar más lejos en lo profesional.					
AUTOEXCLUSIÓN		1	2	3	4	5
13	Concuerdo con “las mujeres no suelen asumir cargos de autoridad porque les hace falta seguridad de sí mismas, tener autoconfianza y capacidad de asumir el cargo”.					
MIMETIZACIÓN		1	2	3	4	5
14	Concuerdo con “Las mujeres líderes se vuelven más duras, no pueden mostrar sensibilidad mientras están en su cargo, sino las sobrepasan”.					

PARA LA VARIABLE FUNCIONES DE CARGO

Lea cuidadosamente las preguntas y con una (X) marca la alternativa que considera adecuado, califique del 1 al 5 de acuerdo con los siguientes valores:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Neutral
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo



REPRESENTACIÓN		1	2	3	4	5
15	Como función de cargo tuve que participar en actividades de representación, que incluye me brinden información verídica, transparente y rendición de cuentas al ciudadano.					
PROPUESTA DE INICIATIVA LEGISLATIVA		1	2	3	4	5
16	Como función de cargo tuve que proponer y materializar propuestas de iniciativas legislativas					
FISCALIZACIÓN		1	2	3	4	5
17	Como función especial tuve que fiscalizar de manera individual y/o a través de comisiones ordinarias o especiales de la que he sido parte.					



Anexo 3: Directorio Red de Mujeres Autoridades de la Región de Puno Gestión 2019 - 2022

Nº	Nombres y Apellidos	sexo	DNI	Edad	Lugar	Organización	Teléfono
1	Ana María Valero Choquecambi	F	02413888	52	Antauta	Regidora de la Municipalidad de Antauta	926066596
2	Basilia Eugenia Condori de Valerino	F	40807144	38	Umachiri	Regidora de la Municipalidad de Umachiri	944201845
3	Basilia Llanqui Flores	F	01206280	59	Canicachi	Regidora de la Municipalidad de Canicachi	953282935
4	Carmen Mamani Mamani	F	42629658	34	Huatasani	Regidora de la Municipalidad de Huatasani	927197471
5	Casilda Coylla Mendoza	F	42299199	36	Urochaycani	Regidora de la Municipalidad de Urochaycani	950087945
6	Cecilia Flores Dueñas	F	01284423	54	Vilque	Regidora de la Municipalidad de Vilque	951573652
7	Clara Luz Incacaño Fuentes	F	43123991	33	C.P. Sacuyo	Regidora del Centro Poblado de Sacuyo	954613704
8	Crescencia Acero Mamani	F	01773529	55	Zepita	Regidora de la Municipalidad de Zepita	937376151
9	Delia Calla Ortiz	F	48941413	27	San Roman	Regidora de la Municipalidad de San Roman	958237835
10	Dina Candy Quispe Quispe	F			Tirapata	Regidora de la Municipalidad de Tirapata	
11	Dionicia Ramos Poma	F	40457717	37	Pichacani	Regidora del Centro Poblado de Pichacani	958494499
12	Edith Gladys Oblitas	F	40618170	37	Macari	Ex Regidora de la Municipalidad de Macari	973560081
13	Eliana Mazuelos Chavez	F	01316603	47	Puno	Regidora de la Municipalidad de Puno	951801908
14	Elizabeth Ventura Chura	F	46471304	30	Choquehuanca	Regidora de la Municipalidad Distrital de Jose Domingo Choquehu	987646590
15	Elvira Cotrado Limachi	F	01856957	48	Chucaraya	Regidora del Centro Poblado de Chucaraya	931529347
16	Elvira Leon Mayta	F	40446541	43	Melgar	Regidora de la Municipalidad de Melgar	963998893
17	Ernestina Flores Quispe	F	01888792	41	Collao Ilave	Regidora de la Municipalidad del Collao - Ilave	984888777
18	Flor Veronica Ruelas Quispe	F	72293675	23	San Roman	Regidora de la Municipalidad de San Roman	973837150
19	Flora Arocutipa Pari	F	01289985	51	Jachubíña	Regidora del Centro Poblado de Jachubíña	
20	Francisca Arce Arce	F	02156151	47	Ocuviri	Regidora de la Municipalidad de Ocuviri	968806241
21	Gema Luque Quispe	F	42504721	34	Antonio de Putina	Regidora de la Municipalidad de San Antonio de Putina	918800596
22	Gisela Huacani Marca	F	74808858	18	Keluyo	Regidora del Centro Poblado de Keluyo	962220795
23	Gladys Ccama Alamoca	F	02275750	50	Umachiri	Regidora de la Municipalidad de Umachiri	958702168
24	Gloria Nancy Espillico	F	45948750	32	Kankora	Regidora del Centro Poblado de Kankora	975840651
25	Griselda Sebastina Condori Mamani	F			Puno	Regidora de la Municipalidad Distrital de Chucuito	
26	Gumerinda Gonzales Dueñas	F	01276078	54	Tiquillaca	Regidora de la Municipalidad de Tiquillaca	951224050
27	Higidia Mamani Vilca	F	02410921	28	Cabana	Ex Regidora de la Municipalidad de Cabana	958731508
28	Honorina Machera Huanacuni	F	01331151	43	Coraraca	Regidora del Centro Poblado de Coraraca	999556030
29	Indira Candy Cahuana Medina	F	46407298	27	Melgar	Regidora de la Municipalidad de Melgar	983000230
30	Irma Machaca Ticona	F	41131604	40	Hinchupalla	Regidora de la Municipalidad de Hinchupalla	966797484
31	Jady Cutipa Pino	F	70033664	23	Mañazo	Regidora de la Municipalidad de Mañazo	923788408
32	Jesica Betty Quispe Alberto	F			Yunguyo	Regidora de la Municipalidad Provincial de la	
33	Justa Rufina Quispe Quispe	F	01292912	47	Capachica	Regidora de la Municipalidad de Capachica	930401879
34	Karen Yanet Cuarita Mamani	F	73495523	25	Unicachi	Regidora de la Municipalidad de Unicachi	926230916
35	Katalina Lipa de Quispe	F	02527105	60	Antonio de Putina	Regidora de la Municipalidad de San Antonio de Putina	991918188
36	Lidia Calli Mamani	F	42524242	35	Juan Huihuini	Regidora del Centro Poblado Juan Huihuini	971014445
37	Lidia Dora Cruz Quispe	F	02146788	48	Lampa	Regidora de la Municipalidad Provincial de Lampa	951443620
38	Lisbet Fernandez Quispe	F	70282088	26	Nuñoa	Regidora de la Municipalidad de Nuñoa	951144109
39	Loureds Inofuentes Sanchez	F	43788670	32	Azángaro	Regidora Municipalidad de Azángaro	987702039
40	Luz Marina Quispe Gutierrez	F	01837151	62	Chucaraya	Regidora del Centro Poblado de Chucaraya	956005223
41	Luz Mary Quispe Santos	F	01312938	48	Acora	Regidora de la Municipalidad de Acora	964581970
42	Magda Machaca Catari	F	447775534	32	Tirapata	Regidora de la Municipalidad de Tirapata	928325593
43	Maíra Choquepata	F	02279352	51	Melgar	Regidora de la Municipalidad de Melgar	951276823
44	Maria Huanaco de Cutipa	F	01246078	75	C.P. Caritamay	Regidora del Centro Poblado de Caritamay	
45	Maria Huaracamayo de Cutipa	F	01246078	75	Caritamay	Regidora del Centro Poblado de Caritamay	990699757
46	Marisol Apaza Zapana	F	70144849	25	Lampa	Regidora de la Municipalidad de Lampa	957749217
47	Maritza Miramira Tipula	F	43660758	32	Huancane	Regidora de la Municipalidad de Huancane	924408344
48	Marfery Chullunquilla Velarde	F	44058813	32	Ocuviri	Regidora de la Municipalidad de Ocuviri	954849919
49	Martha Colque Ticona	F	01324748	40	C.P. Amparani	Regidora del Centro Poblado de Amparani	944310959
50	Maximiliana Cabana Cabana	F	02158445	49	Paratia	Regidora de la Municipalidad de Paratia	990465558
51	Mercedes Machaca Catacora	F	01312356	50	Santa Rosa	Regidora del Centro Poblado de Santa Rosa	952474718
52	Monica Flores Mamani	F	47011462	27	P. Uros Chullu	Regidora del Centro Poblado de Uros Chulluni	951007381
53	Nancy Chuquimorocco Jacinto	F	01888016	42	Coracora	Regidora del Centro Poblado de Coracora	997456433
54	Nancy Jancco Ccalahuilli	F	71029456	24	Acora	Regidora de Municipalidad Distrital de Acora	922034227
55	Nazana Mamani Moyepaza	F	02032722	49	Taraco	Regidora de la Municipalidad de Taraco	929600356
56	Nely Judith Cruz Sucari	F	70817431	23	Asillo	Regidora de la Municipalidad de Asillo	991524268
57	Nery Emerita Huayta Nina	F	76876299	20	Lampa	Regidora de la Municipalidad de Lampa	987838149
58	Nirfa Marizol Masco Ramos	F	40829313	38	Muñani	Regidora de la Municipalidad de Muñani	940051077
59	Nirfa Yanina Apaza Romero	F	71055872	23	Mañazo	Regidora de la Municipalidad de Mañazo	925918043
60	Norma Alida Huisa Tito	F	02297092	45	Melgar	Regidora de la Municipalidad de Melgar	974479957
61	Paula Aii Nina	F	02173755	44	Cabanillas	Ex Regidora de la Municipalidad de Cabanillas	999554441
62	Paula Olga Sob Tacca	F			Melgar	Regidora de la Municipalidad de Orurillo	95119430 / 945733347
63	Petronila Ramos Flores	F	46749912	37	C.P. Jallu Jallu	Regidora del Centro Poblado de Jallu Jallu	954625069
64	Pierina Gamero Sandobal	F	45537534	30	San Roman	Regidora de la Municipalidad de San Roman	995303051
65	Pilar Karina Vilca Charca	F	47011462	27	P. Uros Chullu	Regidora del Centro Poblado de Uros Chulluni	937145906
66	Reyna Moya Urbina	F	71134746	23	Cojata	Regidora de la Municipalidad de Cojata	987838194
67	Rosa Chambilla Quispe	F			Melgar	Regidora de la Municipalidad de Santa Rosa	
68	Rosario Rejas Bermejo	F	23834948	61	Melgar	Ex Regidora de la Municipalidad de Melgar	974791879
69	Roxana Pacco Pacco	F	70216146	29	Paratia	Regidora de la Municipalidad de Paratia	999277960
70	Sofia Chipana Ccaso	F	44664177	33	C.P. Amparani	Regidora del Centro Poblado de Amparani	913752395
71	Solitaria Quispe Nina	F	02192460	41	Cojata	Regidora de la Municipalidad de Cojata	950016890
72	Sonia Ccallo Llica	F			Puno	Regidora de Municipalidad de Plateria	975158275
73	Wilma Arzapana Yucra	F	41561254		Puno	Regidora de la Municipalidad de Puno	952525944
74	Yanet Elizabeth Apaza Lopez	F	70166785	27	Tirapata	Regidora de la Municipalidad de Tirapata	987362843
75	Yannina Arias Huaco	F	40866503	37	Puno	Regidora de la Municipalidad de Puno	987323676



Anexo 4: Formulario Google Forms



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (cuestionario-escala Likert) UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Ya no se aceptan más respuestas en el formulario **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (cuestionario-escala Likert) UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**.

Prueba a ponerte en contacto con el propietario del formulario si crees que se trata de un error.

Link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehoO2-CS1x68gQueR0FZdXjbQ1q0d77B80BIGOnHuzrcqCHw/closedform>



Anexo 5: Base de Datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	1	1	1
2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	1
5	5	4	2	4	3	2	4	4	5	5	5	3	1	1	2	3	1
6	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2
7	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
8	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	5	4	1	1	1
9	2	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	1	2	2
10	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	1	2	2
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
13	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2
14	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2
15	4	1	1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	1	2	2
16	3	1	5	1	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	1	2
17	1	1	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2
18	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
19	1	1	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	1	1	2	1
20	3	3	4	4	5	5	3	1	4	5	3	5	2	4	3	2	1
21	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3
22	4	4	4	2	1	4	4	4	3	5	2	2	4	4	2	2	2
23	2	2	4	1	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1
25	4	4	3	1	4	4	4	1	5	4	1	4	4	4	2	2	2
26	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2
27	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	1	1
28	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2



41	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
43	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	1	1
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1
47	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2
48	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
49	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
50	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
51	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
52	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	1	2
53	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	3	2	2	1	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
55	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	1	3	2	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
57	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
60	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
64	3	5	3	5	4	5	5	2	4	5	4	5	1	5	2	2	1
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Gina Jadira Turpo Coapaza,
identificado con DNI 73273586 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Trabajo Social

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" Influencia del "Techo de Cristal" en el ejercicio de Funciones
en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de
Puno Gestión 2019-2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de Septiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Gina Jadira Turpo Coapaza,
identificado con DNI 73273586 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Trabajo Social

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Influencia del “Techo de Cristal” en el Ejercicio de Funciones
en la Red de Mujeres Autoridades de la Región de
Puno Gestión 2019 - 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

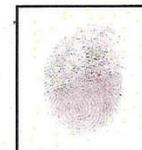
Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de Setiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella