



Revista Venezolana de Gerencia





Innovando la gestión pública: Estrategias para la equidad de género

Enciso Huilca, Edwar Rafael*
Gómez Méndez, Julio**
Prado Palomino, Jorge Alberto***
Tenorio Alanya, Franz Martin****

Resumen

La equidad de género es un desafío crítico en la gestión pública, especialmente en contextos como Cusco, Perú, donde persisten desigualdades estructurales y culturales que limitan la participación equitativa de mujeres en roles de liderazgo. Este estudio, de enfoque cuantitativo y diseño transversal, tuvo como objetivo examinar las percepciones y actitudes hacia la equidad de género en la gestión pública de Cusco, proponiendo estrategias basadas en la innovación para fortalecerla. A través de una encuesta estructurada aplicada a 250 participantes, se analizaron actitudes hacia la participación femenina en cargos de liderazgo, destacando que un 75 % de los encuestados manifestaron acuerdos positivos sobre la necesidad de promover la equidad de género. Sin embargo, se identificaron barreras relacionadas con la implementación de políticas y la percepción de igualdad de oportunidades. Las estrategias propuestas incluyen programas de formación y sensibilización, sistemas de evaluación de género y el uso de tecnología para mejorar la transparencia y el acceso a oportunidades. Estas propuestas, diseñadas considerando el contexto sociocultural de Cusco, destacan su viabilidad y aplicabilidad, así como su potencial para ser replicadas en otras regiones con características similares. El estudio subraya la importancia de adoptar enfoques

Recibido: 04.10.24

Aceptado: 23.01.25

* Maestro en Auditoría, mención: Auditoría integral. Maestro en Gestión Pública. Contador público. Perú. Filiación: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Correo: edwar.enciso@unsch.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2759-9135>.

** Doctor en Contabilidad. Magíster en Contabilidad. Maestro en Gestión Pública. Contador público. Perú. Filiación: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Correo: julio.gomez@unsch.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0379-0349>

*** Maestro en Ciencias Económicas, mención Contabilidad y Finanzas. Magíster en Finanzas. Licenciado en Administración. Perú. Filiación: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Correo: jorge.prado@unsch.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-0643>

**** Maestro en Ciencias Económicas, mención Gestión Empresarial. Contador público. Filiación: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Perú. Correo: franz.tenorio@unsch.edu.pe, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4064-405X>.

integrales e inclusivos para abordar las brechas de género en la gestión pública. Además, se destaca la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales y establecer mecanismos de evaluación continua para garantizar la sostenibilidad de las estrategias implementadas.

Palabras clave: Equidad de género; gestión pública; innovación; desigualdades estructurales; estrategias inclusivas.

Innovating Public Management: Strategies for Gender Equity

Abstract

Gender equity is a critical challenge in public management, especially in contexts such as Cusco, Peru, where structural and cultural inequalities persist that limit the equal participation of women in leadership roles. This study, with a quantitative approach and cross-sectional design, aimed to examine perceptions and attitudes towards gender equity in public management in Cusco, proposing innovation-based strategies to strengthen it. Through a structured survey applied to 250 participants, attitudes towards female participation in leadership positions were analyzed, highlighting that 75% of respondents expressed positive agreement on the need to promote gender equity. However, barriers related to the implementation of policies and the perception of equal opportunities were identified. The proposed strategies include training and awareness programs, gender assessment systems, and the use of technology to improve transparency and access to opportunities. These proposals, designed considering the sociocultural context of Cusco, highlight their viability and applicability, as well as their potential to be replicated in other regions with similar characteristics. The study highlights the importance of adopting comprehensive and inclusive approaches to address gender gaps in public management. It also highlights the need to strengthen institutional capacities and establish continuous evaluation mechanisms to ensure the sustainability of the strategies implemented.

Keywords: Gender equity; public management; innovation; structural inequalities; inclusive strategies.

1. Introducción

La equidad de género constituye un pilar fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible y garantizar la justicia social en las sociedades contemporáneas (Nussbaum, 2001; UN

Women, 2020). En el ámbito de la gestión pública, su incorporación permite no solo abordar las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, sino también optimizar los resultados de las políticas públicas al integrar perspectivas diversas (Acker, 1990; Goetz, 1997; Glick y Fiske,

1996; Davis y Maldonado, 2015; Peters y Pierre, 2018). En América Latina, a pesar de los avances normativos en favor de la igualdad de género, persisten brechas significativas que obstaculizan el acceso de las mujeres a posiciones de poder y a recursos estratégicos dentro de las instituciones gubernamentales (Kanter, 1977; Díaz, 2017; INEI, 2019).

En Perú, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007) establece un marco legal para promover la equidad de género en la gestión pública (Carrillo, 2015). Sin embargo, en el nivel regional, su implementación enfrenta múltiples desafíos, especialmente en contextos como el departamento de Cusco, donde las dinámicas culturales y socioeconómicas interactúan de manera compleja con los objetivos de las políticas públicas (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021). Cusco, con su rica diversidad cultural y un tejido social históricamente marcado por patrones patriarcales, es un caso emblemático para analizar las tensiones entre el diseño normativo y la práctica institucional en la promoción de la equidad de género (CEPAL, 2017).

El problema radica en la persistencia de desigualdades en la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en la representación dentro de la gestión pública regional, lo que limita el potencial transformador de las políticas públicas inclusivas (Kabeer, 1999; Anderson, 2014). Si bien existen esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en las instituciones locales, estos suelen carecer de estrategias innovadoras que respondan a las necesidades específicas del territorio y a las barreras estructurales identificadas (McCall, 2005; Htun & Weldon, 2010).

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo examinar las percepciones y actitudes hacia la equidad de género en la gestión pública en Cusco, proponiendo estrategias basadas en la innovación para su fortalecimiento. Abordar problemas sociales como la equidad de género en la gestión pública requiere un enfoque estructurado y basado en evidencia (Bardach, 2012).

Este enfoque permitirá no solo comprender las dinámicas actuales en torno a la equidad de género en Cusco, sino también contribuir al diseño de políticas y estrategias que fortalezcan el impacto de las acciones gubernamentales en esta materia, alineándose con las recomendaciones de estudios previos sobre gestión pública y género (Eagly & Carli, 2007; Bem, 1993).

2. Equidad de género en la gestión pública

La equidad de género en la gestión pública se refiere a la integración de principios de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en las políticas, estructuras y prácticas de las instituciones gubernamentales (Acker, 1990; Goetz, 1997). La equidad de género en la gestión pública no solo responde a principios de justicia social, sino también a una creciente evidencia de que las instituciones más inclusivas generan mejores resultados en términos de gobernanza, transparencia y satisfacción ciudadana (UN Women, 2020). Según Mackenzie y Knipe (2006), la incorporación de la perspectiva de género permite que los gobiernos sean más representativos, al considerar una gama más amplia de necesidades y prioridades. Esto es particularmente

relevante en contextos donde las mujeres enfrentan barreras estructurales para acceder a roles de liderazgo y toma de decisiones (Alvesson y Billing, 2009).

Este enfoque no solo busca garantizar el acceso equitativo a recursos, oportunidades y poder, sino también transformar las dinámicas institucionales que perpetúan la desigualdad (Bucaram-Leverone et al., 2023). Según Nussbaum (2001), la equidad de género es un componente esencial de los derechos humanos y del desarrollo humano, al permitir que las mujeres participen plenamente en la vida pública y contribuyan al bienestar colectivo. En el ámbito de la gestión pública, el enfoque de género puede mejorar la calidad de las políticas públicas al incorporar las experiencias y necesidades específicas de hombres y mujeres (Rodríguez y Ríos, 2018).

Por ejemplo, experiencias en países nórdicos han demostrado que la adopción de presupuestos con enfoque de género puede ser una herramienta poderosa para garantizar la asignación equitativa de recursos (Bem, 1993). Además, el uso de metodologías participativas para diseñar políticas inclusivas, como se ha implementado en Canadá y Nueva Zelanda, evidencia que involucrar a actores diversos en las etapas de planificación y evaluación contribuye a la sostenibilidad de estas estrategias (Quiroz et al., 2023). Estas prácticas exitosas destacan el papel de la innovación como catalizador para transformar las estructuras institucionales.

La innovación en la gestión pública, entendida como la aplicación de nuevas ideas, procesos y tecnologías para mejorar los servicios y resultados gubernamentales, juega un papel crucial en la promoción de

la equidad de género (Gesto, 2022). Según González y Zambrano (2023), las estrategias innovadoras pueden abordar de manera más efectiva las barreras estructurales y culturales que dificultan la igualdad de género en las instituciones públicas. Estas estrategias incluyen la implementación de sistemas de monitoreo con perspectiva de género, la formación continua del personal en temas de igualdad y la creación de espacios de participación que promuevan la corresponsabilidad en la toma de decisiones (Htun & Weldon, 2010). Además, la incorporación de tecnologías digitales en la gestión pública ha demostrado ser una herramienta poderosa para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la implementación de políticas de género (UN Women, 2020).

El contexto sociopolítico de Cusco presenta particularidades que influyen en la equidad de género en la gestión pública. La región, caracterizada por su riqueza cultural y diversidad étnica, enfrenta desafíos históricos relacionados con la exclusión social y la desigualdad estructural (CEPAL, 2017). En términos económicos, Cusco enfrenta disparidades significativas entre sus zonas urbanas y rurales, lo que repercute en las oportunidades laborales y de desarrollo para las mujeres (INEI, 2019).

Estas desigualdades también se reflejan en los niveles de acceso a la educación y la salud, factores clave para empoderar a las mujeres y fomentar su participación en la gestión pública. Además, el limitado acceso a tecnologías de la información y la comunicación en áreas rurales dificulta la difusión de políticas públicas con enfoque de género, perpetuando así las brechas existentes (CEPAL, 2017).

Aunque los marcos normativos nacionales, como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establecen directrices claras para promover la equidad de género, su implementación en Cusco se ve obstaculizada por factores como el arraigo de prácticas patriarcales, la limitada representación femenina en posiciones de liderazgo y la falta de recursos adecuados para ejecutar políticas inclusivas (INEI, 2019; Carrillo, 2015). Estas características hacen que la región sea un caso de estudio relevante para explorar estrategias innovadoras que consideren las especificidades culturales y socioeconómicas locales.

Los estudios previos sobre equidad de género y gestión pública destacan tanto los avances como las limitaciones en la materia. A nivel internacional, investigaciones como las de Eagly & Carli (2007) y Kabeer (1999) subrayan la importancia de desafiar las normas de género tradicionales y fomentar la participación activa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. En América Latina, Díaz (2017) y Goetz (1997) documentan cómo los contextos locales influyen en la efectividad de las políticas públicas con enfoque de género, señalando la necesidad de adaptar las estrategias a las realidades socioculturales específicas. En Perú, estudios como los de Rodríguez y Ríos (2018) identifican que, aunque existen avances normativos, las brechas en la representación política y la participación femenina persisten, particularmente en regiones con dinámicas culturales marcadas por la exclusión histórica. Estos hallazgos proporcionan un marco teórico robusto para analizar la situación de Cusco, destacando la necesidad de enfoques innovadores que trasciendan la implementación superficial de

políticas de género y logren un impacto significativo en la gestión pública.

En el ámbito local, investigaciones recientes han destacado que las percepciones culturales sobre el rol de las mujeres en Cusco representan un obstáculo para su integración en la vida pública (Rodríguez y Ríos, 2018). Estas percepciones no solo afectan las políticas públicas, sino también la autoeficacia y las aspiraciones de las mujeres en la región. De igual forma, Carrillo (2015) enfatiza que la falta de indicadores claros para medir el impacto de las políticas de género limita la capacidad de las instituciones públicas para ajustar sus estrategias de manera efectiva. Estos estudios subrayan la necesidad de profundizar en las particularidades socioculturales y económicas del contexto cusqueño para diseñar soluciones que sean tanto inclusivas como sostenibles.

3. Consideraciones metodológicas de la investigación

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, ya que se buscó obtener datos precisos y medibles sobre las percepciones y actitudes hacia la equidad de género en la gestión pública en la región de Cusco. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios cuantitativos permiten analizar fenómenos sociales de manera objetiva y sistemática, facilitando la identificación de patrones y tendencias en la población bajo estudio. Este tipo de enfoque resultó particularmente adecuado dado que se requería una evaluación precisa de las actitudes y percepciones en función de variables como el género, la edad o el cargo dentro de las instituciones

públicas, lo cual fue esencial para el objetivo de este trabajo. El diseño del estudio fue transversal, lo que implicó que los datos fueron recolectados en un único punto en el tiempo, permitiendo un análisis instantáneo de la situación de la equidad de género en el contexto específico de Cusco (Guba y Lincoln, 1994; Beck y Katz, 1995; Babbie, 2013; Hesse-Biber; 2016).

La población objeto de estudio estuvo conformada por los funcionarios públicos de diversas entidades del gobierno regional y local de Cusco. Estos incluyeron empleados de diferentes niveles jerárquicos, desde el personal administrativo hasta los directivos de alto nivel, con el fin de obtener una visión amplia y representativa de las percepciones en diferentes ámbitos de la gestión pública. La selección de este grupo fue relevante para comprender no solo las actitudes generales, sino también las posibles diferencias en función del cargo y la responsabilidad dentro de la estructura gubernamental. La muestra fue seleccionada utilizando un muestreo aleatorio estratificado, con el fin de garantizar que los diferentes sectores de la administración pública estuvieran representados proporcionalmente. Se estimó que la muestra estuviera compuesta por al menos 200 participantes, lo cual, según los criterios de sample size calculation de Cochran (1977), permitió obtener resultados representativos y con un margen de error aceptable.

Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta estructurada, compuesta por preguntas cerradas y escalas de Likert, que permitió medir de manera cuantificable las actitudes hacia la equidad de género, las percepciones sobre las políticas públicas actuales y la disposición a implementar cambios

innovadores en la gestión pública. Según Krosnick y Presser (2010), este tipo de instrumento resultó eficaz para obtener respuestas claras y comparables, facilitando el análisis de las opiniones y comportamientos en relación con temas de género. La encuesta fue validada a través de un piloto previo, realizado con un grupo pequeño de funcionarios de una entidad pública fuera del área de estudio, para asegurar la claridad de las preguntas, la confiabilidad de las respuestas y la consistencia interna del instrumento (Burns y Grove, 2010; Creswell, 2014; Bryman, 2016). Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de la encuesta, asegurando que los resultados fueran consistentes.

El procedimiento para la aplicación de la encuesta se llevó a cabo en varias fases. Primero, se realizó un contacto preliminar con las instituciones gubernamentales de Cusco, con el fin de obtener el permiso y la colaboración necesaria para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se envió la encuesta en formato digital a los funcionarios seleccionados, quienes tuvieron un plazo de dos semanas para completarla. Para garantizar una tasa de respuesta alta, se enviaron recordatorios periódicos, y en algunos casos, se ofreció la posibilidad de realizar entrevistas telefónicas o en persona para quienes no pudieran completar la encuesta en línea. Todo el proceso se llevó a cabo bajo estrictos estándares éticos, asegurando la confidencialidad de los participantes y el uso exclusivo de los datos para fines académicos.

El análisis de los datos se realizó mediante métodos estadísticos, descriptivos e inferenciales. Primero, se emplearon análisis descriptivos para obtener una visión general de las respuestas, incluyendo la frecuencia y

la distribución de las respuestas a cada una de las preguntas de la encuesta. Posteriormente, se aplicaron análisis inferenciales, como pruebas de hipótesis (por ejemplo, la prueba t de Student) para determinar si existían diferencias significativas en las percepciones sobre la equidad de género en función de variables como el cargo, la edad y el nivel educativo. Además, se utilizó el análisis de correlación para explorar la relación entre las actitudes hacia la equidad de género y la disposición a implementar estrategias innovadoras en la gestión pública. Los resultados fueron presentados con un nivel de confianza del 95% y se empleó el software estadístico SPSS para la gestión y análisis de los datos, de acuerdo con las prácticas recomendadas por Field (2013).

Este enfoque metodológico permitió una comprensión profunda de las percepciones sobre la equidad de género en la gestión pública en Cusco y proporcionó las bases para proponer estrategias innovadoras adaptadas a las realidades socioculturales y políticas de la región.

4. Estrategias para la equidad de género: Cusco

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los funcionarios públicos de Cusco proporcionaron una visión detallada sobre las percepciones y actitudes hacia la equidad de género en la gestión pública de la región. En general, se encontró que la mayoría de los participantes reconoció la importancia de la equidad de género en la administración pública, aunque existieron variaciones significativas según el nivel jerárquico, la formación académica y el género de los participantes. A continuación, se presentan los principales hallazgos organizados en tablas y gráficos, seguidos de un análisis descriptivo y una interpretación en relación con los estudios previos y el marco teórico.

Como se observa en la Tabla 1, la mayoría de los participantes expresó estar de acuerdo con la importancia de la equidad de género en la gestión pública, sumando un total del 90% de respuestas favorables.

Tabla 1
Percepción sobre la importancia de la equidad de género en la gestión pública

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	112	56%
De acuerdo	68	34%
Neutral	10	5%
En desacuerdo	6	3%
Totalmente en desacuerdo	4	3%
Total	200	100%

Este hallazgo respalda la idea de que, en términos generales, existe un reconocimiento generalizado sobre la necesidad de implementar políticas públicas inclusivas, tal como lo sugieren autores como Moser (1993), quienes

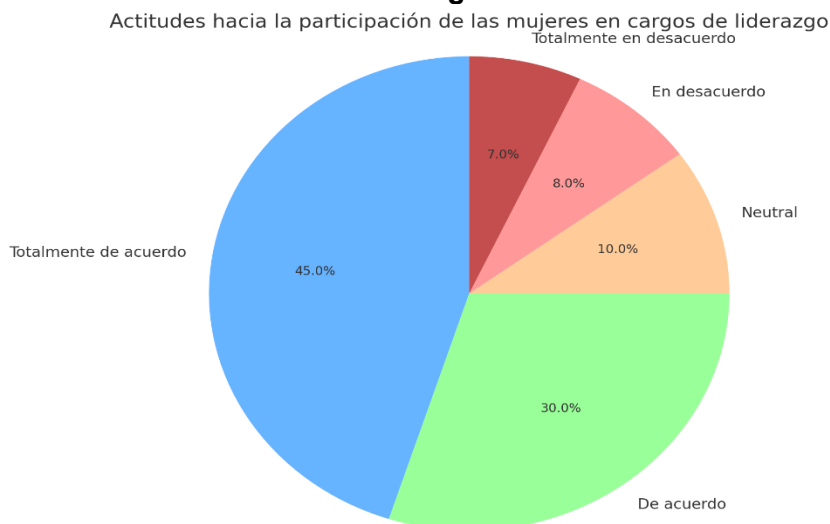
indican que la gestión pública orientada hacia la equidad de género es clave para el desarrollo social.

El Gráfico 1 ilustra las actitudes hacia la participación de las mujeres en cargos de liderazgo en la gestión pública.

La mayoría de los encuestados expresó una actitud positiva hacia la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo, con

un 75% indicando estar de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Gráfico 1 Actitudes hacia la participación de las mujeres en cargos de liderazgo



Este dato refleja una tendencia positiva hacia la igualdad de género en el ámbito gubernamental, aunque persiste una minoría que mantiene actitudes más conservadoras, lo cual se puede explicar por la persistencia de estructuras patriarcales en el contexto sociopolítico de Cusco, evidenciando que aún existen resistencias a nivel práctico.

En la Tabla 2, se muestra la relación entre el nivel educativo y la percepción sobre la equidad de género. Los datos reflejan que aquellos con niveles educativos más altos, especialmente los que cuentan con educación superior, tienden a tener percepciones más favorables hacia la equidad de género en la gestión pública.

Tabla 2
Relación entre el nivel educativo y la percepción sobre la equidad de género

Nivel educativo	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Neutral (%)	En desacuerdo (%)	Total (%)
Educación primaria	25 (12.5%)	15 (7.5%)	3 (1.5%)	5 (2.5%)	48 (24%)
Educación secundaria	45 (22.5%)	25 (12.5%)	5 (2.5%)	5 (2.5%)	80 (40%)
Educación superior	50 (25%)	20 (10%)	5 (2.5%)	1 (0.5%)	76 (38%)
Total	120 (60%)	60 (30%)	13 (6.5%)	11 (5.5%)	200

Este hallazgo está en línea con las conclusiones de autores como Acker (1990), quien sostiene que la educación juega un papel fundamental en la sensibilización sobre cuestiones de género y en la ruptura de paradigmas discriminatorios.

Los resultados revelan algunas asociaciones significativas. En primer lugar, se encontró que el género tiene un impacto importante en la actitud hacia la equidad de género. Las mujeres tendieron a mostrar actitudes más favorables hacia la implementación de políticas públicas equitativas, lo que coincide con las observaciones de autores como Marchionni et al. (2018), quienes sugieren que las mujeres suelen ser más conscientes de las brechas de género y, por lo tanto, son más propensas a apoyar políticas que promuevan la igualdad. Por otro lado, los funcionarios públicos de mayor edad mostraron una tendencia hacia actitudes más conservadoras, lo que se puede explicar por la influencia de generaciones previas con menos sensibilidad hacia las cuestiones de género.

Vale destacar, la identificación de una brecha significativa entre la percepción de los funcionarios públicos de diferentes niveles jerárquicos. Mientras que los directivos y funcionarios de alto nivel mostraron una mayor

disposición hacia la integración de estrategias de equidad de género, los empleados de niveles más bajos mostraron una menor comprensión de la importancia de estas políticas. Este fenómeno podría estar relacionado con la falta de formación y sensibilización sobre género en los niveles operativos, lo cual evidencia la importancia de la implementación de programas de capacitación y sensibilización dentro de las instituciones públicas.

Los resultados obtenidos reflejan una tendencia generalizada hacia la aceptación de la equidad de género en la gestión pública, aunque con algunas resistencias, particularmente en niveles jerárquicos más bajos y entre los funcionarios con menos formación académica. Estos hallazgos reflejan cómo, aunque las políticas de equidad de género han sido formalmente aceptadas en muchos países, su implementación efectiva sigue siendo un desafío, especialmente en contextos donde persisten estructuras patriarcales y una falta de sensibilización.

5. Estrategias innovadoras para la equidad de género

Los resultados obtenidos tienen importantes implicaciones prácticas para la gestión pública en Cusco.

En primer lugar, es fundamental diseñar e implementar programas de sensibilización y capacitación sobre la equidad de género dirigidos a todos los niveles de la administración pública, con énfasis en los funcionarios de niveles operativos. Además, es necesario crear estrategias innovadoras que promuevan la inclusión de las mujeres en cargos de liderazgo y la toma de decisiones dentro de las instituciones gubernamentales. Esto podría incluir la adopción de cuotas de género en cargos públicos y el establecimiento de mecanismos de apoyo a las mujeres en puestos de liderazgo. La incorporación de estas estrategias podría fortalecer la gestión pública y contribuir a la creación de una sociedad más equitativa y justa.

Las actitudes mayoritariamente favorables hacia la participación de las mujeres en cargos de liderazgo, aunque con desafíos asociados a la percepción y la práctica de igualdad de oportunidades, son la pieza fundamental para la elaboración de estrategias que favorezcan la equidad de género en la gestión pública. Según el análisis de los datos, un alto porcentaje de los encuestados expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la importancia de implementar medidas que promuevan la equidad de género, lo que resalta una base favorable para el desarrollo de propuestas concretas.

Las estrategias propuestas se centran en tres pilares fundamentales. Primero, la formación y sensibilización institucional, que incluye programas educativos para líderes y funcionarios públicos sobre la importancia de la equidad de género, utilizando enfoques participativos y basados en la evidencia. Esto responde a la necesidad de transformar las actitudes y percepciones en el ámbito público. Segundo, se

plantea la implementación de sistemas de evaluación de género en políticas públicas, que consisten en la creación de indicadores claros y medibles para monitorear avances en la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo. Estos sistemas pueden guiar la toma de decisiones y facilitar la rendición de cuentas (Benavente, 2014). Tercero, se propone la incorporación de tecnología para la igualdad, como plataformas digitales que promuevan la transparencia en los procesos de selección y el acceso equitativo a oportunidades laborales en la gestión pública.

En cuanto a la viabilidad y aplicabilidad de estas estrategias, es fundamental considerar el contexto sociocultural y económico de Cusco. La región presenta una rica diversidad cultural que, si bien aporta perspectivas únicas, también enfrenta retos en términos de desigualdades históricas y acceso desigual a recursos. En este sentido, las estrategias deben diseñarse con sensibilidad hacia las particularidades locales, asegurando la participación activa de comunidades indígenas y rurales. Además, la implementación requiere un enfoque colaborativo entre instituciones públicas, privadas y organizaciones no gubernamentales para maximizar recursos y generar un impacto sostenible.

Por último, las estrategias deben ser evaluadas continuamente para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes. Esto implica establecer un marco de evaluación robusto que permita medir su efectividad y realizar ajustes necesarios. La innovación en la gestión pública no solo implica nuevas ideas, sino la capacidad de aplicarlas de manera efectiva en contextos específicos, como Cusco, donde las necesidades de equidad de género son

tanto urgentes como posibles de abordar con un enfoque integral y participativo.

6. Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio destacan la relevancia de promover la equidad de género como un pilar fundamental en la gestión pública en la región de Cusco. La investigación identificó actitudes mayoritariamente positivas hacia la participación de mujeres en roles de liderazgo, reflejando un panorama alentador para la implementación de estrategias inclusivas. Sin embargo, también se observaron brechas significativas en la percepción de igualdad de oportunidades y la aplicación práctica de políticas orientadas a la equidad, lo que pone de manifiesto la necesidad de intervenciones más efectivas y sostenidas.

Desde el punto de vista teórico, el estudio contribuye al cuerpo de conocimiento sobre equidad de género al integrar perspectivas de innovación en la gestión pública con un enfoque contextualizado en Cusco, una región caracterizada por su diversidad cultural y desafíos históricos. En términos prácticos, las estrategias propuestas, como la formación institucional, la implementación de sistemas de evaluación de género y la utilización de tecnología, representan aportes concretos para abordar las brechas identificadas y mejorar la inclusión de las mujeres en procesos de toma de decisiones.

Entre las recomendaciones derivadas del análisis, se sugiere que las instituciones públicas prioricen la creación de programas de capacitación y sensibilización orientados a funcionarios

y líderes, fomentando un cambio cultural dentro de las organizaciones. Asimismo, es esencial establecer mecanismos claros para medir y monitorear el impacto de las políticas de género, garantizando transparencia y rendición de cuentas. Para investigaciones futuras, se recomienda explorar el impacto de estas estrategias en otros contextos regionales y realizar estudios longitudinales que evalúen su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Es importante reconocer que este estudio presenta limitaciones inherentes a su diseño transversal, lo que restringe la capacidad para establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Además, la muestra, aunque representativa, podría beneficiarse de una mayor heterogeneidad en términos de sectores y niveles jerárquicos en la gestión pública. Futuras investigaciones podrían abordar estas limitaciones ampliando la muestra y empleando metodologías mixtas que combinen enfoques cualitativos y cuantitativos, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que inciden en la equidad de género en diferentes niveles de gobierno.

Esta investigación reafirma la urgencia y viabilidad de implementar estrategias innovadoras para la equidad de género en la gestión pública, destacando el rol crucial que desempeñan las instituciones en la construcción de sociedades más inclusivas y equitativas. La región de Cusco, con sus particularidades culturales y sociales, ofrece un terreno fértil para la aplicación de estas propuestas, las cuales tienen el potencial de ser replicadas y adaptadas a otros contextos locales e internacionales.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society: Official Publication of Sociologists for Women in Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. SAGE Publications.
- Anderson, J. E. (2014). *Public Policymaking: An Introduction*. (8th ed.). Cengage Learning.
- Babbie, E. (2013). *The Practice of Social Research*. (13th ed.). Wadsworth Publishing.
- Bardach, E. (2012). *Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. (4th ed.). CQ Press.
- Beck, N., & Katz, J. N. (1995). What to do (and not to do) with time-series cross-section data. *The American Political Science Review*, 89(3), 634–647. <https://doi.org/10.2307/2082979>
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press.
- Benavente, M. C. (2014, noviembre 1). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37226-politicas-publicas-la-igualdad-genero-un-aporte-la-autonomia-mujeres>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. (5th ed.). Oxford University Press.
- Bucaram-Leverone, R., Quinde-Rosales, V., Quinde-Rosales, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 680-692. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.15>
- Burns, N., & Grove, S. K. (2010). *Understanding Nursing Research: Building an Evidence-Based Practice*. (5th ed.). Elsevier Health Sciences.
- Carrillo, P. (2015). Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y gestión regional. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/TEG_politicas_gestion_regional_PatriciaCarrillo.pdf
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe- CEPAL (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (4th ed.). SAGE Publications.
- Davis, D., & Maldonado, C. (2015). Shattering the Glass Ceiling: The Leadership Development of African American Women in Higher Education. *Advancing Women in Leadership*, 35, 48-64. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2110585>
- Díaz, M. (2017). *Género y políticas públicas en América Latina: Avances y desafíos*. CLACSO.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How*

Women Become Leaders. Harvard Business Review Press.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: And sex and drugs and rock 'n' roll* (4.^a ed.). Sage.

Gesto, J. (2023). La innovación en la gestión pública. *Revista En Prospectiva | Universidad Yacambú*, 3(2), 5–27. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/en-prospectiva/article/view/259>

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

Goetz, A. M. (1997). *Getting Institutions Right for Women in Development*. Zed Books.

Gonzales, X. M., y Zambrano, T. M. (2023). Estrategias creativas para la promoción de la igualdad de género en estudiantes de Básica Superior. *Revista San Gregorio*, 1(53), 70–85. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2432>

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117). Sage Publications, Inc.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). McGraw-Hill.

Hesse-Biber, S. N. (2016). *The Practice of Qualitative Research: Engaging Students in the Research Process*.

(3rd ed.). SAGE Publications.

Htun, M., & Weldon, S. L. (2010). When do governments promote women's rights? A framework for the comparative analysis of sex equality policy. *Perspectives on Politics*, 8(1), 207–216. <https://doi.org/10.1017/s1537592709992787>

Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI. (2019). *Perú: Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones-digitales/Est/Lib1656/libro.pdf>

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). Questionnaire design. En P. V. Marsden & J. D. Wright (Eds.), *Handbook of survey research* (2.^a ed., pp. 263–313). Emerald Group Publishing.

Ley 28983 de 2007. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 15 de marzo de 2007. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatividad_nacional_general/6_Ley_de_Igualdad_de_oportunidades.pdf

Mackenzie, N., & Knipe, S. (2006). Research Dilemmas: Paradigms, Methods and Methodology. *Issues in Educational Research*, 16(2), 193–205. <https://www.iier.org.au/iier16/mackenzie.html>

Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo,

- M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771–1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- Moser, C. O. N. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. Routledge.
- Nussbaum, M. C. (2001). *The Seeley lectures: Women and human development: The capabilities approach series number 3: The capabilities approach*. Cambridge University Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. (2021). *Gender equality in Peru: Towards a more inclusive framework*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/gender/gender-equality-in-peru.pdf>
- Peters, B. G., & Pierre, J. (Eds.). (2018). *The SAGE handbook of public administration* (2.^a ed.). SAGE Publications.
- Quiroz, M. E., Navarrete, G. E., Loor, L. E., y Tóala, F. F. (2023). Equidad de género en Ecuador: Impacto de la intervención Social y Políticas Públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición especial 10), 892-904. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.2>
- Rodríguez, M. J., y Ríos, G. (2018). Participación de las mujeres en la gestión pública local: Retos y perspectivas. *Revista Latinoamericana de Políticas Públicas*, 10(1), 23-40. <https://doi.org/10.1234/rpp.v10i1.120>
- United Nations Women. (2020). *Progress of the world's women 2020: Transforming economies, realizing rights*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications>