

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS



INSTITUTO DE GOBIERNO

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Alumno:

SALAZAR, José

Profesor:

RIOS, Juan

Curso:

Género y Políticas Públicas

Tercer ciclo del Doctorado en Políticas Públicas y Gobernabilidad

Versión 29

29 de Enero 2010

LIMA – PERÚ

INDICE

INDICE.....	2
RESUMEN.....	6
INTRODUCCION	7
1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
1.1. Conceptos básicos	8
1.2. Enfoques de género.....	10
2. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL ACTUAL: SIGLO XXI	13
2.1. La mujer en América Latina.....	13
2.2. La mujer en el Perú.....	14
2.3. La mujer en SUNASS: el regulador de agua potable del Perú	16
3. METODOLOGIA.....	17
3.1. Encuestas.....	17
3.2. Taller.....	18
3.3. Entrevistas	19
4. RESULTADOS.....	19
4.1. Resultados de la encuesta	19
4.2. Resultados del taller	20
4.3. Resultados de entrevistas.....	22
5. HALLAZGOS.....	22
5.1. Hallazgos de la encuesta.....	22
5.2. Hallazgos del taller.....	23
5.3. Hallazgos de las entrevistas estructuradas.....	24
5.4. Próximos pasos.....	26
5.5. Reflexiones finales.....	27
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	27
7. ANEXOS.....	30

FIGURAS

Figura 1. Línea del tiempo de los roles de la mujer.....	12
Figura 2. Perú: Estructura demográfica de la población en edad de trabajar, 2006	14
Figura 3. Perú: PEA femenina según ámbito geográfico, 2006 (En porcentajes).....	15
Figura 4. Porcentaje de trabajadores y practicantes por género en SUNASS.....	17

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 5. Metodología del informe reto de las mujeres en la SUNASS	19
Figura 6. Dilema de la mujer en la actualidad: quien quieres ser hoy?	24
Figura 7. Edad de la Mujer en SUNASS.....	34
Figura 8. Estado civil de la mujer en SUNASS	34
Figura 9. Tipo de profesional que labora en SUNASS.....	35
Figura 10. ¿Considera que SUNASS le ofrece oportunidades de crecimiento profesional?	35
Figura 11. ¿Está de acuerdo con que SUNASS ofrezca cursos de Capacitación?	36
Figura 12. ¿Actualmente se encuentra realizando estudios, pregrado, MBA, idiomas, diplomados, etc.?	36
Figura 13. ¿Alguna vez, SUNASS, le ha pagado parcial o totalmente un curso u otra actividad de desarrollo profesional?.....	37
Figura 14. ¿Cuáles son sus perspectivas de desarrollo profesional?	37
Figura 15. Si le propusieran salir del país por más de dos meses para un curso de capacitación, ¿lo aceptaría?	38
Figura 16. ¿Cuál debería ser el perfil de la mujer ejecutiva de SUNASS?	38
Figura 17. ¿Alguna vez ha tomado alguna acción que demuestre iniciativa? indique cuáles	39
Figura 18. ¿A qué edad piensa retirarse (jubilarse)?.....	40
Figura 19. ¿En qué momento se ha sentido reconocido por sus jefes?.....	40
Figura 20. ¿Se siente bien trabajando en SUNASS?	41
Figura 21. ¿Con qué frecuencias realiza compras en el supermercado o mercado?	41
Figura 22. Generalmente ¿Ud. suele cocinar?	42
Figura 23. ¿Usualmente lleva almuerzo a la oficina?	42
Figura 24. ¿Generalmente cómo suele transportarse?.....	43
Figura 25. ¿Cómo distribuye el tiempo que le dedica a su familia?.....	43
Figura 26. ¿Con quién deja a sus hijos?.....	44
Figura 27. ¿Se siente limitada de algún modo por tener hijos(aspectos personal y profesional)	44
Figura 28. ¿Considera que la SUNASS le proporciona algún tipo de ayuda para ser viable la educación de sus hijos? ¿Por qué y cómo?.....	45
Figura 29. ¿Considera que contar con los servicios de una guardería en la SUNASS sería lo ideal para dejar a sus niños pequeños?¿Le ayudaría mejorar su productividad en el trabajo?¿Se sentiría más tranquila consigo misma?¿ De ser necesario estaría dispuesta a pagar por ello?	45
Figura 30. ¿Considera que la estabilidad del matrimonio puede afectarse por motivos laborales?.....	46
Figura 31. ¿Cree que hay discriminación de género en SUNASS? explique.....	46
Figura 32. Cree que hay discriminación a favor de la mujer atractiva, cuando los hombres seleccionan al personal?	47
Figura 33. ¿Qué valores como la lealtad, respeto, responsabilidad, compañerismo, honestidad, integridad, compromiso debería fortalecerse en SUNASS? Por qué? ¿Qué valor?.....	47
Figura 34. ¿Qué sugiere para llevar a cabo una campaña de valores en SUNASS?	48
Figura 35. ¿Su ambiente de trabajo es apropiado?¿Cambiaría algo de la distribución y decoración de su ambiente laboral ? ¿Por qué?	48
Figura 36. Qué opina de la remodelación que se ha hecho a los servicios higiénicos?¿Considera que es suficiente?	49
Figura 37. En su oficina ¿Deberían considerar la implementación de ambientes de distracción, como un SPA, peluquería u otro.....	49

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 38. ¿Considera necesaria la ejecución de convenios para acceder a descuentos con empresas que brindan servicios como gimnasio, centros de belleza y estética, talleres de crecimiento personal o centros culturales?¿Cuál sería su prioridad?	50
Figura 39. ¿Qué es lo le gusta hacer en su tiempo libre?.....	50
Figura 40. ¿ha asistido a talleres de autoestima, o terapias de salud y armonía?.....	51
Figura 41. ¿A qué recurre cuando se siente bajo presión por cualquier aspecto de su vida?¿Tiene algún método de relajación para eliminar este malestar?	51
Figura 42. ¿Alguna vez a tenido que sacrificar aspectos personales por su trabajo?¿Cómo llevó la situación?	52
Figura 43. ¿Se siente una mujer realizada? ¿Por qué?.....	52
Figura 44. ¿Como quisiera sea su vida?.....	53
Figura 45. ¿le gustaría cambiar algo en su vida?	53
Figura 46. ¿Cuál ha sido el momento más feliz de su vida?¿Que es lo que la hace feliz?	54

TABLAS

Tabla 1. Tipos de inteligencia	10
Tabla 2. Enfoques de género	11
Tabla 3. Perú población y fuerza de trabajo según sexo 2006 (en porcentajes).....	15
Tabla 4. Trabajadores con contrato administrativo de servicios	16
Tabla 5. Trabajadores con contrato administrativo en planillas	16
Tabla 6. Practicantes	17
Tabla 7. Total de trabajadores y practicantes	17
Tabla 8. Componentes de la encuesta	17
Tabla 9. Dimensiones y criterios de evaluación	18
Tabla 10. Resultados de la encuesta	19
Tabla 11. Problemas y soluciones de los instrumentos utilizados.	26
Tabla 12. ¿Cuál debería ser el perfil de la mujer ejecutiva de SUNASS?.....	38
Tabla 13. ¿Cuáles son sus metas profesionales en 5 y 10 años?.....	39
Tabla 14. ¿Cómo contrasta su vida profesional con su vida personal?.....	53

ANEXOS

Anexo 1- Modelo final de la encuesta	30
Anexo 2. Gráficos de los resultados de la encuesta	34
Anexo 3. Conclusiones del informe del taller de género “Retos de la mujer de SUNASS”	54

LAS MUJERES EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO:

Retos y oportunidades para la creación de valor institucional

Palabras clave:

Inteligencia cognitiva, inteligencia emocional, inteligencia social, inteligencia intelectual, desarrollo profesional, crisis de identidad, crisis de roles.

Abstract:

La mujer profesional moderna enfrenta un reto único en su especie pues, luego de millones de años tiene la posibilidad de cumplir roles que antes eran exclusivamente masculino pero sin dejar de cumplir con sus roles femeninos, lo cual es subsidiado, soportado, pagado por la familia. Lo que hace más complejo esta decisión femenina de mantener el equilibrio emocional con su desarrollo profesional, es que todos estos cambios se ha producido aceleradamente en los últimos 20 años y no ha habido tiempo para que sean evaluados por la sociedad ni tampoco para formular enfoques conceptuales, instrumentos, mejores prácticas, procedimientos, para implementar una política de género institucional, que sea de aceptación universal. El instrumental usado en el presente documento ha sido la encuesta, taller y entrevista estructurada para poder orientar la formulación de la política de género de SUNASS.

Keywords:

Cognitive intelligence, emotional intelligence, social intelligence, intellectual intelligence, professional development, identity crisis, role crisis.

Abstract:

After millions of years of evolution, today's modern professional woman confronts a unique challenge: she can take roles previously reserved for men, but she must still balance the traditional demands of the family. As a result, families often suffer. The decision of maintaining an emotional balance together with continuing on the path of professional development becomes particularly challenging because all of these changes have occurred rapidly in the last 20 years. Furthermore, there has not been enough time for society to process these changes, neither has enough time been provided for the creation of a conceptual focus, instruments, better practices or a framework to implement institutional gender policies that can be universally accepted and help ease these challenges. The methodology used for this paper includes a survey, workshop and a set of structured interviews. All of these have been used to shed some light on how to create appropriate gender policies in the National Superintendence of Water and Sanitation of Peru (SUNASS).

RESUMEN

Este documento inicia el análisis de la mujer profesional en una entidad reguladora como la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento, en cuanto a los retos y oportunidades para la creación de valor institucional. El cual se ha organizado en cuatro partes:

Primero se presenta el marco conceptual de Género, en cuanto a definición, perspectiva y enfoques, con la finalidad de brindar la teoría base para la realización de este documento.

En segundo lugar, la situación de la mujer en el mundo laboral actual, presentándose en particular el caso de Latino América y Perú, en cuanto a participación, inserción y estabilidad laboral de la mujer. Por otro lado se hace un rápido análisis a la mujer en SUNASS, identificándose números y porcentajes de representatividad en la institución.

En tercer lugar, se presenta la metodología de trabajo, se usaron 3 instrumentos: encuesta, entrevista y un taller, permitiendo uso de la triangulación respondiendo de esta manera a distintos alcances y niveles de profundidad de la pregunta inicial.

En cuarto lugar, se presentan los hallazgos de cada uno de los instrumentos seleccionados, que nos dan a conocer que el acceso a iguales oportunidades y derechos ha emergido hace poco y todavía no ha sido digerido plenamente por la sociedad, ni instrumentalizado. La mujer profesional moderna enfrenta millones de años de tradiciones machistas con roles asignados, apoyado por la revolución tecnológica y nuevos estándares sociales-legales que le permiten ejercer cualquier rol (que antes era masculino), pero estos éxitos profesionales no le asegura su felicidad familiar ni su plena realización personal. Esto ha acelerado una crisis de identidad y de roles en la mujer, lo cual tarde o temprano tiene un impacto en el desempeño laboral. El futuro de la vida familiar para la mujer profesional en el siglo XXI es un misterio por descubrir, y en este primer trabajo se reconocen las limitaciones de analizar la mente femenina desde el punto de vista masculino (y viceversa) y que usamos las mismas palabras pero con contenidos diferentes.

Para la creación de valor institucional a partir de la generación de confianza en las mujeres de SUNASS, se requiere mejorar el nivel de la comunicación entre ellas, con los varones en forma horizontal y vertical, base luego avanzar en la generación de redes de confianza dentro de la SUNASS. Asegurar el desarrollo humano (de hombre y mujer) en forma plena, es una inversión en la sostenibilidad institucional del regulador. Entonces, hoy, se ha dado un primer paso, en la dirección correcta, de una larga travesía.

El autor ha usado la información generada por las consultoras externas (Dra. Carol CERNAQUE y Sicóloga Clarisse TUESTA) y ha recibido cooperación del personal de SUNASS para esta iniciativa, la cual fue informada al concejo directivo de SUNASS, oportunamente.

INTRODUCCION

Los roles de hombre y mujer en el planeta tierra fueron definidos hace miles de años, lo cual se ha reflejado en la evolución de las especies, y en particular en el desarrollo de habilidades especiales que diferencian al hombre de la mujer, y que hacen que la unión de ambos sea creadora de valor en todo el pleno concepto.

Esta clara definición de roles ha empezado a cambiar, en el siglo XXI, desde la década del 60 en el mundo a partir de la toma de conciencia femenina, el reconocimiento de sus derechos por naciones unidas, la creación del día de la mujer, un nuevo orden económico internacional más liberal que incorpora democracia, derechos humanos, género entre otros. Este comportamiento ha sido materia de investigación, sobre todo en países ricos, donde el ingreso de las mujeres a la economía mundial es una de las revoluciones más grandes en estos últimos 50 años, muestra de ello es que las mujeres hoy en día lideran algunas compañías más grandes del mundo, lo que ha significado una fuerte demanda de sus capacidades; sin embargo, para ellas es un planteamiento de necesidad y no de liberación. Bajo esta premisa, la veloz acumulación de opciones múltiples ha creado una crisis de identidad y de roles en las mujeres, pues han emergido una gran variedad de combinaciones de roles laborales, sexuales, intelectuales, familiares, políticos, sociales en solo dos generaciones que no han tenido tiempo aún de digerir los cambios de la generación anterior y ya están enfrentando nuevas combinaciones. Según Schumpeter, existe una frustración en la mujer que las obliga a escoger entre el trabajo y la familia, relegando y otros casos anulando su capacidad de reproducción por la productiva, pagando de esta manera un costo muy alto.

Este avance acelerado de los hechos no ha sido acompañado por nuevos enfoques conceptuales, ni metodológicos, ni instrumental para avanzar con la implementación del enfoque de género a la velocidad de los cambios, lo cual ha generado también confusión en los varones que no logran aún entender cómo vivirán las próximas generaciones con esta gran confusión de roles e identidades.

En este documento, se presenta una primera aproximación a la aplicación del enfoque de género, a partir de las diferencias de hombre y mujer, para generar iguales oportunidades (laborales y familiares) y para generar sinergia positiva a partir del trabajo en equipo (hombre + mujer). La hipótesis central es que el género es una fuente de generación de valor para SUNASS, el regulador del agua potable y saneamiento del Perú. Entonces, para potenciar al máximo el género se requiere conocer la integralidad de la ecuación familia-trabajo, y apoyar un desarrollo armónico de este binomio.

La metodología usada fue analizar la información de la encuesta realizada al personal femenino de SUNASS y del taller participativo, para lograr consensos sobre la interpretación de los resultados. Luego, se han realizado entrevistas estructuradas por el autor para contrastar los hallazgos previos pues el trabajo de decodificar los mensajes cifrados del género ha sido mucho más difícil de lo previsto.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Conceptos básicos

SEXO:

Conjunto de rasgos o características biológicas o físicas que las sociedades utilizan para clasificar y diferenciar a los seres humanos (elementos corporales visibles como los genitales, y no visibles, como los hormonales, genéticos, etc.). Esta diferenciación se realiza habitualmente en el momento del nacimiento de una persona, a partir de la observación de los órganos reproductivos.

GÉNERO:

Conjunto de rasgos o características que las sociedades establecen y asignan como propias de mujeres y hombres, a partir de la observación de las diferencias biológicas sexuales (del sexo).

Los rasgos genéricos incluyen: actividades, roles, normas sociales, valores morales, comportamientos, formas de sentir, de querer, de desear, de pensar, de vestir, de relacionarse (relaciones intergenéricas -entre distintos géneros: varón/mujer-, e intragenéricas: entre el mismo género: mujer/mujer y varón/varón).

A los rasgos genéricos masculinos se les otorga más valor social que a los femeninos.

El género se aprende, es decir, es construido social y culturalmente. Por tal razón:

- El género y las desigualdades entre hombres y mujeres, no son “naturales”, productos biológicos o esencias eternas que no cambian.
- Los rasgos de género son históricos, cambian con el paso del tiempo.
- Los caracteres genéricos varían según las distintas culturas y las condiciones sociales concretas; están referidos a procesos sociales e históricos

Específicos (condiciones de clase social, raza-etnia, edad-ciclo de vida, religiones, etc.).

EL GÉNERO COMO DIVISIÓN DESIGUAL DEL TRABAJO

En las sociedades occidentales patriarcales se estima que las actividades y el rol específicos de las mujeres son los relacionados con el ámbito privado o doméstico (tareas reproductivas).

Por el contrario, se considera que el rol y las actividades propiamente masculinas son aquellas relacionadas con el ámbito público (el trabajo asalariado - tareas productivas-, la política, el desarrollo intelectual y científico, la religión).

Al trabajo desarrollado en el ámbito doméstico se le atribuye menor valor social que al trabajo del ámbito público. Adicionalmente el trabajo doméstico no es parte del PBI (por lo tanto no existe en el mundo formal) pero el trabajo fuera del ámbito doméstico si es incluido en el PBI.

SOCIALIZACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE IDENTIDADES DE GÉNERO

a) Socialización

La socialización consiste en procesos psico-sociales de enseñanza/aprendizaje. La socialización se lleva a cabo durante toda la vida, a través de distintos mecanismos y

agentes sociales: familia, sistema educativo formal, lenguaje, trabajo, sistema de creencias e instancias religiosas, normas morales, medios de comunicación.

b) Identidad o yo personal

Es todo lo que permite a los individuos identificarse o definirse personalmente. La identidad abarca lo que nos diferencia y lo que nos asemeja a los demás. Es la respuesta a la pregunta ¿quién soy yo? La identidad incluye no sólo conocimientos, sino también valoraciones y sentimientos sobre sí mismas/os.

c) Identidad de género

La que permite a los individuos identificarse personalmente como pertenecientes a un género. En la cultura latinoamericana las identidades de género femeninas y masculinas tradicionales, se entienden de forma opuesta: ser mujer es no ser hombre y ser hombre es no ser mujer; asignando más valor social a la masculinidad que a la feminidad.

d) La perspectiva de Género:

Es una categoría conceptual y analítica que nos permite comprender y explicar las relaciones de inequidad, dominación, discriminación y violencia que existen entre los hombres y las mujeres no sólo a partir del sexo sino a partir de la edad, la etnia, la clase, la opción sexual, etc.

El análisis desde el punto de vista de género nos permite comprender y explicar estas relaciones de inequidad, dominación, discriminación y violencia, que aún perduran en nuestra sociedad. Por esta razón es importante que todos nuestros procesos y sistemas de relaciones que establezcamos tomen en cuenta esta categoría, " Género", de otro modo, seguiremos perpetuando esas relaciones de poder que oprimen a las mujeres y considerando al hombre (masculino) como medida de todas las cosas (www.winnernet.net).

El concepto de género es la categoría central de la teoría feminista, en este sentido es importante tener claro que feminismo no es sinónimo o igual a machismo, el feminismo es una teoría de la igualdad y el machismo es una teoría de la inferioridad, pensar de este modo es igual a decir que racismo y la lucha contra el racismo es lo mismo.

El género puede ser:

1. Relacional: porque no se refiere aisladamente a hombres o a mujeres, sino a la relación que se construye socialmente entre unos y otros.
2. Jerárquico: ya que identifica diferencias entre hombres y mujeres que no son neutras, sino que se valorizan con mayor importancia las actividades asociadas a lo masculino y a producir relaciones desiguales de poder.
3. Cambiante: porque al ser aprendidas prácticas y actitudes, los roles y las relaciones pueden ser modificados y susceptibles de cambio por medio de intervenciones.
4. Institucional y Estructurado: porque se refiere no sólo a las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito privado, sino a un sistema social que se apoya en normas y legislaciones (Fernández, 1998).

e) Las inteligencias en el Genero

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Tabla 1. Tipos de inteligencia

Inteligencias	Detalle	Ejemplos
Lingüística	Utiliza ambos hemisferios.	La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores.
Lógica-matemática	La que se utiliza para resolver problemas de lógica y matemáticas Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que la cultura occidental ha considerado siempre como la única inteligencia.	Es la inteligencia que tienen los científicos.
Interpersonal	La que permite entender a los demás.	Se la suele encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.
Emocional	Es la capacidad humana para resolver problemas relacionados con las emociones.	No sirve de nada ser el alumno con mejores calificaciones si el niño no tiene amigos y se siente acomplejado.
Espacial	La que consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones	Es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos o los decoradores.
Musical	La que permite desenvolverse adecuadamente en la música.	Los cantantes, compositores, músicos y bailarines.
Intrapersonal	La que permite entenderse a sí mismo.	No está asociada a ninguna actividad concreta.
Corporal-cinestésica	La capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas.	Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.
Naturalista	La que se utiliza cuando se observa y estudia la naturaleza, con el motivo de saber organizar, clasificar y ordenar.	Es la que demuestran los biólogos o los herbolarios.

Fuente: H, Gardner. 1993. Elaboración: Propia

El nivel de desarrollo de cada uno de estos tipos de inteligencias hacen que una persona sea más eficiente o menos eficiente en una tarea específica a desempeñar en el ámbito laboral.

1.2. Enfoques de género

Hay que tener en cuenta que los enfoques de género y otros como dependencia emocional, miedo y otros estereotipos que según Ragaz, 1995, citada por Buitrón, 2003 define como “construcciones sociales y psicológicas de mujer, hombre, feminidad, masculinidad y género en diversos grupos poblacionales, además añade que éstas son expectativas generalizadas de comportamiento; es decir no solo de conductas, sino de habilidades y capacidades, maneras de pensar y evaluar procesos internos, cognitivos y afectivos.

Los estereotipos según Ragaz, definen roles, entendiéndose como masculino, lo productivo (remunerado) instrumental (mediador entre familia y sociedad) con un mero impulso paternal y nada más; agresivo, con iniciativa sexual, confianza personal, sentido de éxito, aventurero; su característica central es la competencia o habilidad. En cambio la femineidad de las mujeres en las sociedades tradicionales se entiende bajo las siguientes características: es tierna, ama a los niños, sensible a las necesidades de los otros, comprensiva, compasiva, cálida, flexible, sumisa, leal, suave, y todo lo asociado a la condición de madre extendida más allá de allá de lo familiar al servicio social. Su característica básica es la calidez.

Estos estereotipos traen consecuencias negativas en la vida de la mujer que se trasluce en su rol sumiso que le puede ocasionar problemas de identidad sobre todo a una determinada edad en que su papel se ve minimizado.

Al no existir una epistemología desarrollada para el enfoque de género que sea aceptada universalmente, el autor aproxima que los enfoques de género se pueden agrupar, según la ley del sentido común, en:

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Tabla 2. Enfoques de género

Enfoque	Detalle	Limitaciones	Oportunidades
Victimario	La mujer es víctima de la sociedad y debe ser protegida.	No genera valor institucional.	Vivir en un país sin abusos.
Competencia	La mujer hace lo mismo que el hombre, sin necesitar privilegios.	Masculiniza a la mujer y se pierde su "aporte-plus".	Reconocer su alto profesionalismo.
Diferencias	La mujer es diferente y hace su trabajo de forma diferente.	Reconocer diferencias se considera discriminación.	Trabajo en equipo con hombres y creador de valor.
Oportunidades	La mujer tiene acceso a las mismas oportunidades que el hombre con sesgo laboral.	A más oportunidades laborales menos tiempo para su desarrollo personal-familiar.	Desarrollo laboral-profesional combinable con trabajo en equipo.

Fuente/Elaboración: Propia

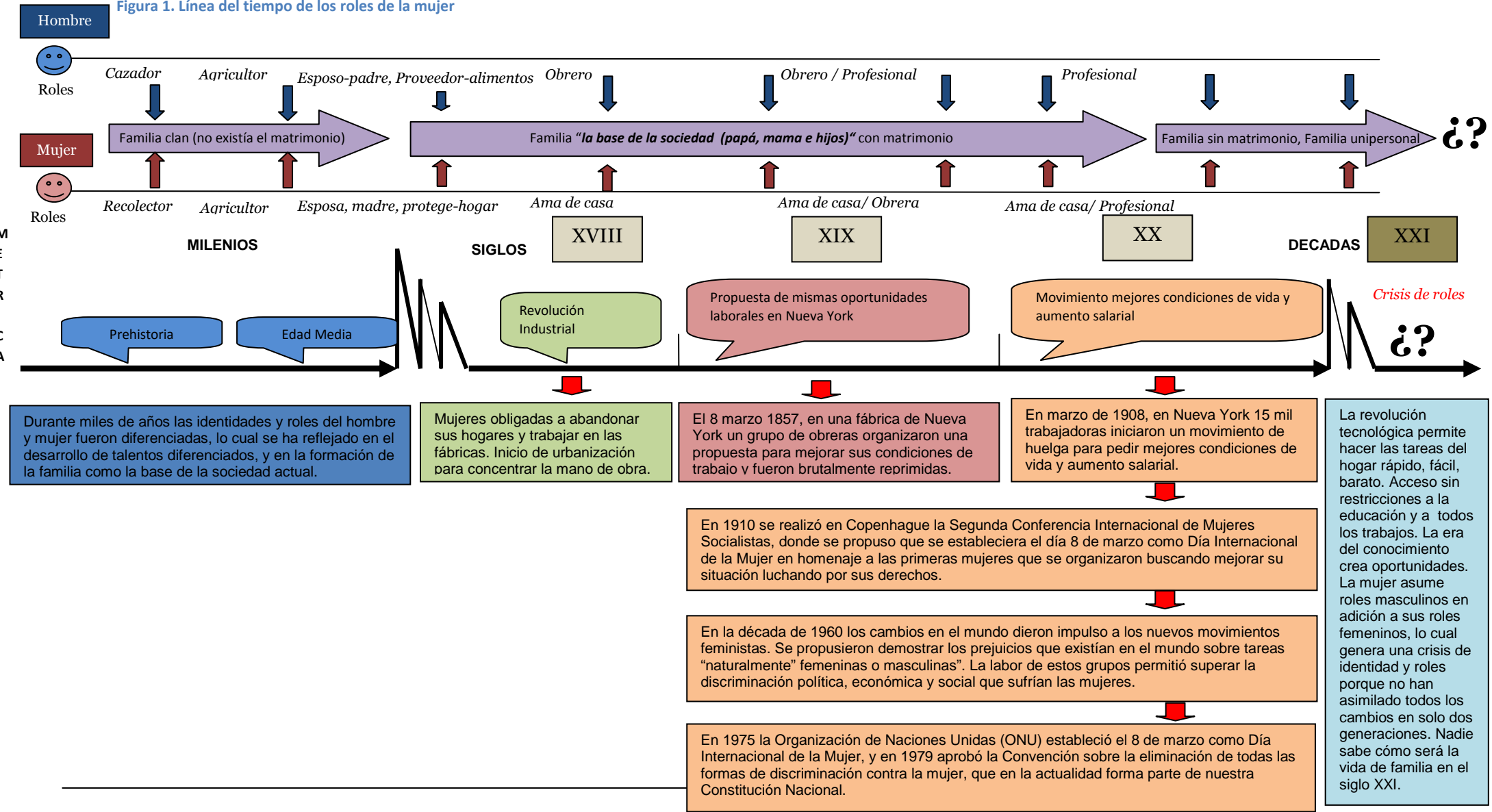
El enfoque victimario no es aplicable a la realidad laboral de SUNASS y el de competencias no crea valor, ni forja equipos de trabajo, ni es aplicable a la realidad laboral femenina de SUNASS. Por esta razón, se propone para SUNASS el enfoque de diferencias y oportunidades porque está alineado con su enfoque de regulador multifuncional, que es un creador de valor, a partir del trabajo en equipo.

En el gráfico siguiente, se resume la evolución en el calendario humano, de los roles de los hombres y mujeres, donde se aprecia una aceleración sin precedentes en la historia, porque solo en las últimas dos generaciones las mujeres pueden ejecutar los roles masculinos tradicionales (e.g., jefe de familia, proveedor de ingresos para la familia), en adición a sus roles femeninos (e.g., como madre de familia), lo cual está generando cambios sociales sin precedentes, consecuencias inesperadas (e.g., el colapso del concepto tradicional de familia: padre, madre e hijos, que es la base de la sociedad actual).

Todo este nuevo mundo emergente -de la liberación femenina- requiere una nueva epistemología, nuevos enfoques, nuevos instrumentos, nuevos indicadores de felicidad, que relancen la categoría de familia como base de la sociedad.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:
 El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 1. Línea del tiempo de los roles de la mujer



2. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL ACTUAL: SIGLO XXI

2.1. La mujer en América Latina

Según CEPAL, 2008, las mujeres de América Latina y el Caribe están siendo protagonistas de uno de los cambios culturales más grandes de la historia. Hoy en día es posible afirmar, en términos de las libertades conquistadas, que casi ninguna mujer quisiera repetir la vida de sus abuelas. La igualdad ha avanzado a paso más lento y a pesar de los drásticos y, probablemente, irreversibles cambios producidos en las familias, el mundo del trabajo y la vida política, el malestar de las mujeres pone al descubierto la brecha entre su aporte a la sociedad y el reconocimiento de que son objeto.

Hay que tener en cuenta que hoy en día, las mujeres de toda América Latina han pasado a ocupar espacios cada vez más importantes en la toma de decisiones y son un factor clave en el mercado de trabajo, las mujeres siguen sobrerrepresentadas entre los pobres y subrepresentadas en la política. La clave de esta postergación y el tratamiento de las mujeres como minoría vulnerable por parte de las políticas públicas se explican, en gran medida, por la imposibilidad de las mujeres de romper el mandato cultural que las obliga a realizar las labores domésticas, así como por la ausencia de los hombres en las actividades de cuidado. Casi la mitad de las mujeres mayores de 15 años no tiene ingresos propios, el número de hogares mono-parentales encabezados por mujeres se ha incrementado y los hombres ocupados en el trabajo no remunerado son una minoría. Aunque gracias al trabajo de las mujeres el índice de pobreza en la región disminuye en casi diez puntos, siguen ganando menos que los hombres por un trabajo equivalente. A pesar de que han conquistado el derecho al voto y a ser elegidas, ha sido necesario adoptar medidas de acción positiva como las leyes de cuotas para que en algunos países las mujeres ocupen alrededor del 40% de los cargos de representación, mientras la gran mayoría se mantiene alejada de la toma de decisiones.

En términos generales, la mujer de América Latina experimenta una inserción ocupacional creciente, aunque en condiciones desfavorables, traducidas en actividades precarias y de baja productividad, donde se manifiesta una marcada diferencia en el nivel de salarios comparados, lo que indica la presencia de “discriminación salarial”, medida directamente por la brecha de ingresos. Es notable el alto porcentaje de mujeres que trabajan en empleos familiares no remunerados o que no garantizan continuidad laboral. La informalidad en el trabajo femenino supera considerablemente a la masculina.

Por otro lado, la participación de la mujer en puestos de decisión es escasa en la mayoría de los países, lo que puede fundamentarse a partir del concepto de “segregación ocupacional”, que plantea la concentración de algunos puestos de trabajo en manos de las mujeres, sobre todo los de ocupaciones relacionadas con servicios sociales, personales y comunales. Este concepto contempla además otras diferencias medidas a través de indicadores tales como la disparidad en la estabilidad laboral (contratos temporales o empleos fijos), la seguridad social, la categoría ocupacional y la calificación de la tarea (Montes, 2006).

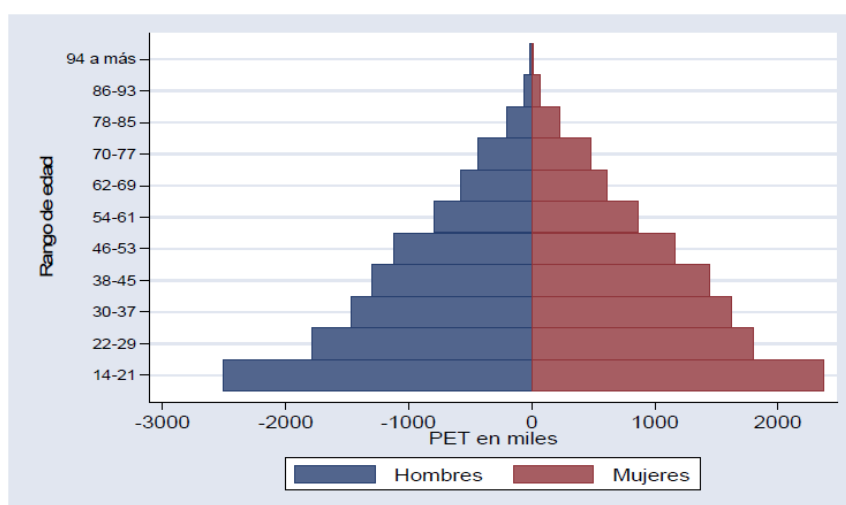
2.2. La mujer en el Perú

En los últimos años, se han hecho evidentes los cambios en la estructura familiar de los hogares en América Latina, en la que se encuentra una mayor heterogeneidad en las mismas atribuible al crecimiento de las familias monoparentales indicar en el significado de monoparentales, específicamente a las encabezadas por mujeres y de las uniones libres. Se ha reducido el modelo nuclear tradicional y las funciones desarrolladas en las familias y en los hogares se han modificado debido a la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de las transformaciones que son producto de la modernidad.

En este contexto, como parte del consenso de Washington, la reforma laboral liberal, implementada en el Perú en los años 1990, no consiguió el objetivo de generar puestos de trabajo; por el contrario, se consolidó la precarización de las relaciones laborales, impactando principalmente en el mercado de trabajo femenino. Ahora el salario no es dato (que asegura mantener una calidad de vida del trabajador en un modelo de estado de bienestar), ahora es producto de las libres fuerzas del mercado (de la oferta y la demanda, que mercantiliza el trabajo). En agosto de 2002, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer formuló observaciones con respecto a la persistencia de la discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo; es decir, un limitado acceso de las mujeres al empleo, la baja calidad del mismo y su acceso reducido a los recursos y nuevas tecnologías. Asimismo, expresó su preocupación frente a la discriminación salarial y la segregación vertical y horizontal.

Para el año 2006, la estructura demográfica de la Población en Edad de Trabajar (PET), en el Perú, indica que, del total de personas (20,97 millones) las mujeres representan el 51%. De las 10,7 millones de mujeres pertenecientes a la PET, 6,7 millones pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, dentro de la PET femenina la tasa de actividad es de 62,8%. Del total de la PEA femenina, el 95,1% corresponde a personas ocupadas, Sin embargo, llama la atención que sólo el 27,1% (1,7 millones) de PEA femenina es asalariada, mientras que, más de dos tercios de ésta corresponde a personas no asalariadas (4,6 millones). El 5% restante corresponde a las mujeres económicamente activas que se encuentran desocupadas (0,3 millones).

Figura 2. Perú: Estructura demográfica de la población en edad de trabajar, 2006



Fuente: MINTRA. 2007.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Aunque las mujeres tengan una representación en la PET ligeramente mayor que la de los hombres, la tasa de actividad de ellos es mayor (81,1%, versus el 62,8% correspondiente a la población femenina), lo que se evidencia al observar que los hombres representan el 55,4% de la PEA, mientras que las mujeres solamente alcanzan el 44,6%. Esta distribución se mantiene para el caso de la PEA ocupada, donde los hombres obtienen un porcentaje ligeramente mayor (55,7%). En el caso de la PEA desocupada, la proporción correspondiente a las mujeres (51,1%) es ligeramente mayor a la de los hombres (49,9%). Esta situación es concordante con una tasa de desempleo mayor en el caso de las mujeres (4,9%) con respecto a la tasa masculina (3,8%) en el 2006.

Pese a la evolución de la participación femenina en el mercado laboral, aún se encuentra que la tasa de actividad es mayor en los hombres que en las mujeres (81,1% y 62,8%, respectivamente), Es decir, hay una diferencia de 18,3 puntos porcentuales entre ambas tasas de actividad en el año 2006. Al igual que en el caso anterior, se puede observar que estas diferencias, se deben a la persistencia de ciertos roles al interior de las familias, en las cuales el hombre trabaja en una actividad remunerada, mientras más de un tercio de las mujeres desempeña roles no remunerados.

Tabla 3. Perú población y fuerza de trabajo según sexo 2006 (en porcentajes)

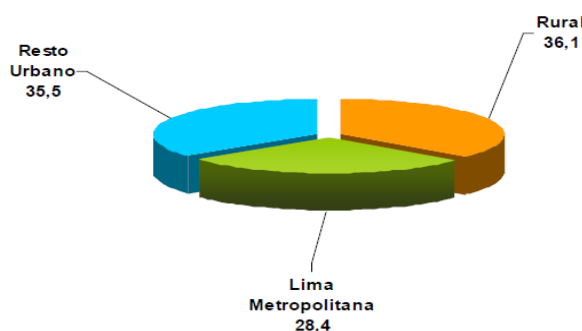
	Hombre	Mujer	Total relativo	Total absoluto
Población en edad de trabajar PET	49.0	51.0	100.0	20 970 912
Población Económicamente Activa PEA	44.6	55.4	100.0	15.051 234
PEA ocupada	55.7	43.3	100.0	14 403 932
PEA desocupada	48.9	32.8	100.0	647 302
Población inactiva	32.8	67.2	100.0	5 919 678

Tasa de actividad (PEA/PET)	81.1	62.8	71.8
Ratío PEA ocupada/PET	78.1	59.7	68.7
Tasa de desempleo (PEA desocupada/ PEA)	3.8	4.9	4.3

Fuente: MINTRA. 2007.

Respecto a la distribución geográfica de la PEA femenina, se observa que esta se concentra menos en Lima Metropolitana (28,4%). El resto de la PEA femenina se reparte de forma similar entre el Resto Urbano y el área rural, con 35,5% y 36,1%, respectivamente. Cabe resaltar que el medio rural cuenta con una importante dotación de fuerza de trabajo femenina, que, sin embargo, participa de las labores domésticas y productivas sin una remuneración a cambio.

Figura 3. Perú: PEA femenina según ámbito geográfico, 2006 (En porcentajes)



Fuente: MINTRA. 2007.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

En el caso de la tasa de participación de Lima Metropolitana, se muestra una tendencia creciente –aunque con fluctuaciones- en los últimos 35 años. De niveles cercanos al 35% de participación registrados en la década de 1970, la tasa de participación femenina muestra, en la presente década, niveles superiores a 50%, aunque la tendencia es decreciente para los dos últimos años, lo cual puede ser debido a que, en periodos de crecimiento económico, como el que vive nuestro país, existe mayor probabilidad que la mujer, no necesite participar en el mercado de trabajo, dado que los ingresos que obtienen los otros miembros del hogar cubren los requerimientos monetarios de la familia. Esta situación es concordante con el porcentaje de mujeres inactivas que se encuentran dedicadas a los quehaceres del hogar (más de 2,5 millones de mujeres a nivel nacional) y que en los últimos años no ha tenido incentivos para salir agresivamente a buscar un trabajo.

Sin embargo, se ha notado una mayor participación de las familias en la gestión de los programas sociales y valorización del papel de la mujer. Se ha impulsado programas de fortalecimiento de la capacidad propia de las familias, especialmente, en lo relativo al fomento de su propio desarrollo. Si bien muchas familias han superado la condición de pobreza y pobreza extrema en el país, aún se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género es un mandato que el Estado peruano tiene que cumplir en sus tres niveles de gobierno. Para el caso del empleo, se debe traducir en medidas que acorten las brechas de género y erradiquen las prácticas de discriminación directa o indirecta.

2.3. La mujer en SUNASS: el regulador de agua potable del Perú

SUNASS es un regulador independiente, con autonomía financiera y administrativa, creado en el año 1992. Funcionalmente está ubicado en el ámbito de la Presidencia del Consejo de Ministros, pero sus decisiones son autónomas pues no dependen de autoridad política. Este escenario permite a SUNASS contar con personal con altas calificaciones, sin interferencia política para su designación, lo cual lo convierte en una isla de modernidad dentro del estado peruano. La SUNASS tiene un total de 187 trabajadores y practicantes de los cuales 80 son de sexo femenino, representando el 42%. A continuación el detalle de los trabajadores según categorías:

Tabla 4. Trabajadores con contrato administrativo de servicios

CAS	N° TRABAJADORES	Porcentaje %
MUJERES	32	51.6
HOMBRES	30	48.4
TOTAL	62	

Fuente: SUNASS
Elaboración: propia

Tabla 5. Trabajadores con contrato administrativo en planillas

CAP	N° TRABAJADORES	Porcentaje
HOMBRES	62	71.2
MUJERES	25	28.8
TOTAL	87	

Fuente: SUNASS
Elaboración: propia

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Tabla 6. Practicantes

PRACTICANTE	N°	Porcentaje
MUJERES	23	65.7
HOMBRES	15	34.3
TOTAL	38	

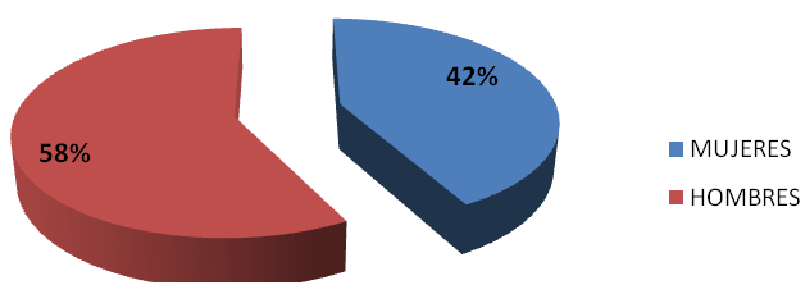
Fuente: SUNASS
Elaboración: propia

Tabla 7. Total de trabajadores y practicantes

SUNASS	N° TOTAL	Porcentaje
MUJERES	80	42.7
HOMBRES	107	57.3
TOTAL	187	

Fuente: SUNASS
Elaboración: propia

Figura 4. Porcentaje de trabajadores y practicantes por género en SUNASS



Fuente: SUNASS
Elaboración: propia

3. METODOLOGIA

Se utilizó la triangulación de tres instrumentos (encuesta, taller, entrevista).

3.1. Encuestas

Se elaboró una encuesta con 37 reactivos, la misma que fue socializada y aprobada por la Dirección de SUNASS. Este instrumento se tomó al personal femenino entre el 18 y 21 de diciembre 2009 bajo la conducción de la oficina de Recursos Humanos de la SUNASS.

Objetivo de la encuesta

Conocer el perfil de la mujer que labora en la SUNASS, saber cuáles son sus prioridades y cómo afronta los retos y oportunidades que pueden surgir a lo largo de su vida personal y profesional.

Hipótesis

H1: El desarrollo profesional de la mujer de SUNASS depende de su equilibrio familiar.

H2: El desarrollo integral como mujer depende más de la inteligencia emocional, y no tanto en la cognitiva.

Tabla 8. Componentes de la encuesta

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

COMPONENTE DE LA ENCUESTA	NÚMERO DE PREGUNTAS
Información personal	4
Desarrollo profesional	12
Trabajo y la familia	10
Discriminación	3
El lugar de trabajo	6
Realización profesional	9
TOTAL	44

Elaboración: propia

3.2. Taller

Luego de realizar la encuesta, vaciar sus resultados a formatos de análisis, dimensionar y resumir los hallazgos, se ha procedido con la segunda etapa, un taller denominado “Retos de la Mujer de SUNASS” donde participaron 44 trabajadores de las 70, liderada por un equipo de tres profesionales mujeres, para evitar la presencia masculina en este primer diálogo de mujer-a-mujer.

Se aplicaron técnicas participativas para maximizar la interacción de todas las asistentes, y se conformaron grupos de trabajo determinadas de manera aleatoria, con el fin que las mujeres de distintas áreas puedan interactuar con otras mujeres con quienes no conocen, en la misma mesa. Luego estos grupos han presentado sus propuestas temáticas en orden de prioridades, basadas en los resultados de la encuesta previa. Finalmente, estos resultados fueron presentados a los gerentes-hombres durante el plenario donde se generó una discusión para entender (desde el punto de vista masculino) si sus propuestas estaban acordes con los objetivos planteados y cómo éstos se incorporan al presupuesto del año 2010.

Criterios de Evaluación

El instrumento se trabajó en los siguientes factores:

Tabla 9. Dimensiones y criterios de evaluación

DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEMS
1. Desarrollo Profesional	Nivel de satisfacción respecto al desarrollo profesional que ofrece SUNASS	1,2,3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
2. Trabajo y Familia	Nivel de conocimiento de la mujer en sus quehaceres cotidianos	13,14,15,16,17,18,19, 20,21, 22,
3. Discriminación	Revisar las Políticas de Inclusión de SUNASS	23, 24
4. Lugar de Trabajo	Nivel de conocimiento sobre su espacio físico y percepción de las modificaciones efectuadas y por efectuarse	25, 26, 27, 28, 29, y 30
5. Realización personal	Nivel de conocimiento de la realización de la mujer de SUNASS y sus expectativas de desarrollo personal y profesional	31, 32, 33, 34,35, 36, 37, 38, y 39

Elaboración: propia

Determinación de Valores

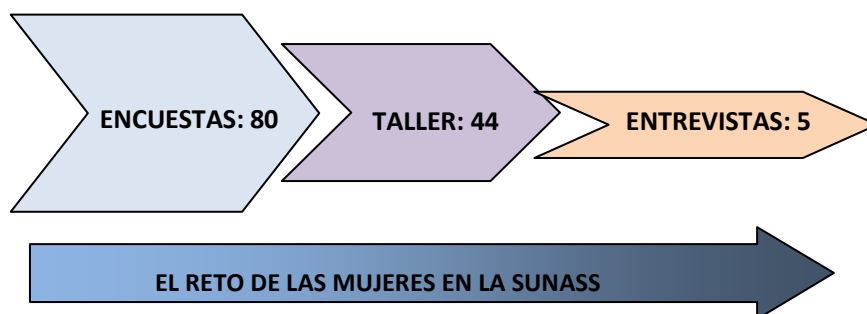
Para los criterios de calificación se tomó la siguiente determinación de valores:

Si	
No	
N/c	No contesta
Otros	Pregunta abierta

3.3. Entrevistas

Luego de compilar los resultados de las encuestas con las propuestas del taller, se encontraron incongruencias que eran difíciles de interpretar (desde la perspectiva gerencial masculina), que requerían de una decodificación más precisa. Entonces, se ha procedido con entrevistas estructuradas a profundidad, post-taller a cinco trabajadoras de la institución que participaron de la encuesta y del taller, para entender las inconsistencias entre las respuestas de las encuestas frente a los pedidos formulados en el taller, pues aparentemente no había conexión directa, visible, nominal entre ambas.

Figura 5. Metodología del informe reto de las mujeres en la SUNASS



Elaboración: propia

4. RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

La conclusión final de la encuesta es que el personal femenino de SUNASS se encuentra realizado no se siente discriminada tiene un buen ambiente de trabajo, tiene perspectivas de crecimiento laboral. En suma no existe un problema laboral en el desarrollo de la mujer que trabaja en SUNASS.

Tabla 10. Resultados de la encuesta

DIMENSIONES	RESULTADOS
1. Información Personal	La mayoría son mujeres jóvenes (20 a 40 años), solteras, profesionales con título profesional y maestría. El resto son mujeres casadas.
2. Desarrollo Profesional	La mayoría considera que la institución le ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo. Demostró haber tenido iniciativas laborales, respecto al perfil de la mujer de SUNASS, las respuestas fueron variadas pero denotó una exigencia para el cargo, entre

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

	ellas liderazgo y pro-actividad. Respecto a sentirse reconocida por sus jefes, la mayoría respondió que sí, y que se siente bien trabajando en SUNASS.
3. Trabajo y Familia	La mayoría hace compras una vez por semana, la mayoría no cocina y si lo hace es los fines de semana, la mayoría no lleva almuerzo, se transporta en micro, la mayoría le dedica tiempo a su familia los fines de semana.
4. Discriminación	La mayoría considera que no hay discriminación por género.
5. Lugar de Trabajo	La mayoría respondió que hacen falta valores como compañerismo, integridad y respeto, que se deberían llevar a cabo talleres para su fortalecimiento. Respecto a su ambiente de trabajo, la mayoría afirmó estar satisfecho con la remodelación ejecutada por la Institución. La mayoría quisiera que la institución firme convenios con centros culturales.
6. Realización personal	Cambiar su vida para mejorar económicamente. Respecto al momento más feliz, la mayoría afirmó que fue el nacimiento de sus hijos (para los casados).

Sin embargo emergen muchos temas pendientes no resueltos por la mujer que trabaja en SUNASS. En las solteras, al momento de vincularlo a su familia actual (mujer soltera) y la familia futura (cuando se case). Y en el caso de la mujer casada, al momento de mantener una buena relación en su familia pero estos son temas extra-laborales y la encuesta no ha permitido profundizar más en esta dimensión por diversos factores.

4.2. Resultados del taller

Perfil de la mujer de SUNASS

Concluyeron que Sí cumplen con el PERFIL DE SUNASS, desde dos aspectos:

- TECNICO: las encuestas demuestran un nivel alto de preparación, tituladas, con estudios de maestría.
- MORAL: La encuesta señala la importancia de los valores que viven y que aspira la mujer de SUNASS.

Estos aspectos están alineados:

- *Visión*, organismo regulador líder, transparente e imparcial que actuando con solvencia técnica promueve el acceso de la población a servicios de agua potable y alcantarillado eficientes y de calidad.
- *Misión*, regular, supervisar y fiscalizar el desarrollo del mercado de servicios de agua potable y alcantarillado, así como resolver los conflictos derivados de éstos, actuando con autonomía, imparcialidad y eficiencia, con la finalidad de incentivar la mejora de la calidad de los servicios y cobertura de los servicios.

Estrategias Sugeridas

- Rotación de los líderes de equipo
- Concursos de habilidades y conocimientos para liderar equipos de trabajo
- Talleres de Motivación e igualdad de género a nivel institucional

Sobre el tema de identidad institucional

Criterios para evaluar el nivel de identificación con SUNASS:

- a) Productividad, b) Compromiso, c) Clima Laboral, d) Compañerismo, e) Tolerancia, f) Trabajo en equipo, g) Solidaridad.

¿Qué está haciendo SUNASS?

- A. Condiciones de trabajo adecuados (Salario y herramientas)
- B. Reconocimiento, estímulos e incentivos

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

- C. Promoción del Desarrollo personal y profesional
- D. Promover una cultura de trabajo con comunicación abierta y buen trato
- E. Posicionamiento como líder en su rubro

Nuevas Habilidades desarrolladas por la mujer de SUNASS en el ámbito laboral

- a) Proactividad, b) Liderazgo, c) Trabajo en equipo, d) Trabajo bajo presión, e) Sentido del humor.

Nuevas habilidades que DEBEN SER Desarrolladas

- a) Capacidad de decisión; b) Solución de conflictos; c) Capacidad de planificación organizacional; d) Equilibrio emocional.

¿Qué debe hacer SUNASS?

- a. Talleres de capacitación (Pasantías)
- b. Entrega de más responsabilidades

Convenios que favorecen estos enfoques

- 1. Pasantías con entidades internacionales
- 2. Maestría en universidades de prestigio (Economía, Derecho, Ingeniería, Gestión pública, Recursos humanos, Contabilidad, gobernabilidad).
- 3. Centros de Idiomas de Prestigio

Valores de la mujer de SUNASS

- 1) Honestidad; 2) Respeto; 3) Responsabilidad; 4) Compromiso.

Plan de Acción al 2010 relacionado a los valores

- 1. Integración de la Alta Dirección a las Actividades Institucionales.
- 2. Talleres de Difusión de Valores.
- 3. Mensajes motivacionales breves para la difusión de valores.
- 4. Programas de apoyo social a nivel institucional.

¿Cómo se evaluarían estas actividades?

ACTIVIDADES	INDICADORES DE LOGRO
Mesa de Diálogos	% de asistencia de la Alta Dirección
Talleres de Difusión de valores	% de participación del personal
Mensajes Motivacionales	# de mensajes <i>on line</i>
Informativo de Valores (Periódico Mural)	# de artículos sobre valores
Programa de Apoyo Social Institucional	# de personal comprometido con los programas

Desarrollo personal

¿Qué debería hacer SUNASS para desarrollar igualdad de oportunidades?

- Actualmente, sí hay oportunidades de desarrolla; sin embargo, sugerimos FOCALIZAR las capacitaciones de acuerdo a los perfiles y áreas.
- Igualdad de oportunidades y condiciones para ocupar cargos gerenciales.
- Fomentar la capacidad de estímulo intelectual.

Espacios femeninos

Evaluación de la distribución de los espacios: 1. Se ha determinado problemas por áreas; 2. Falta demarcar áreas por personas; 3. Falta de espacio; 4. Hay desorden

Propuestas: 1. Colocar módulos; 2. Señalética; 3. Redistribución de espacios por áreas, 4. Mobiliario estándar.

Espacios requeridos: 1. Implementación de una cocina; 2. Mobiliarios y utensilios /vajillas; 3. Limpieza de áreas; 4. Plantas en los interiores; 5. Aire acondicionado/calefacción; 6. Botiquín implementado; 7. Área de asistencia social (talleres de autoestima, manejo de emociones, etc.); 8. Recursos humanos: personal con conocimientos de primeros auxilios; 9. Mobiliario de acuerdo a necesidades por áreas, 10. Capacitación sostenible (pasantías, intercambios, etc.).

4.3. Resultados de entrevistas

Estas entrevistas a profundidad captan información diferente a la entrevista y el taller. La evidencia empírica revela que el comportamiento femenino en forma grupal (taller) no ha permitido obtener más información sobre el impacto de la vida familiar en la vida laboral de la profesional de SUNASS, que era el tema central para poder lograr un desarrollo armónico de la mujer profesional de SUNASS y maximizar su aporte al fortalecimiento institucional de SUNASS.

La entrevista a profundidad fue enfocada solamente en la relación extra-laboral que afecta el desempeño de la mujer que trabaja en SUNASS sea soltera o casada; aquí las dos preguntas directrices fueron las siguientes:

- a) Que aspectos de su vida personal influyen más en su vida profesional?
- b) Que podemos hacer para asegurar su desarrollo integral como mujer?

Cada entrevista ha durado aproximadamente 1 hora y se ha seleccionado personal con el cual el autor ya tiene un nivel de confianza que le permite ir a un segundo nivel de discusión que no se obtuvo con los dos primeros instrumentos de investigación. El aporte de la encuesta es cualitativa y sus resultados aportan direccionalidad en la estrategia de género de SUNASS bajo un enfoque de demanda (en función de lo que el personal percibe que necesita de SUNASS) que luego tiene que ser contrastado con el enfoque de oferta (lo que SUNASS necesita de su personal femenino).

5. HALLAZGOS

5.1. Hallazgos de la encuesta

- No se ha logrado obtener información en profundidad sobre la relación familia y trabajo. Esto puede explicarse porque:
 - o Falta confianza del personal femenino en su empleador.
 - o La población femenina tiene interés de mantener la privacidad familiar separada de la vida laboral.
 - o Desconocimiento del personal de la intención del empleador de fortalecer la relación entre familia y trabajo.
 - o Y las combinaciones de las anteriores.
- Crisis de identidad de género frente a su identidad profesional. Porque no reconoce su identidad de mujer, creando un mundo paralelo donde son iguales a los hombres y que no necesitan ningún privilegio para trabajar. Esta falta de realismo se explica por:

- Confusión entre los roles de la mujer como profesional, como ama de casa, como madre, como hija, como hermana, como amiga, frente al género masculino (que no ha cambiado mucho en sus roles).
- Piensan que pueden desempeñar de igual manera los roles que el hombre y que el género no es fuente de diferencia.
- Desconocimiento y/o negación de los talentos desarrollados por el género femenino como resultado de millones de años de evolución de las especies.
- Falta de marco teórico, instrumentos de gestión, métodos de medición de las diferencias entre hombre y mujer.
- Confusión entre la igualdad legal (que no tiene mecanismos operativos) y la igualdad biológica la cual está sustentada científica y empíricamente.
- Influencia del feminismo en el pensamiento de género, pero sin avances en el plano instrumental y que luego de varias décadas no se ha llegado a un consenso sobre la implementación del género en las instituciones.
- Existe una brecha inter-generacional, entre la juventud (profesionales de 20 a 30 años) que presiona sobre la “generación bisagra” (entre 30 y 50 años) por una visión del futuro ideal, generando una confusión en los roles, mientras que las personas mayores (entre 50 y 60 años) son espectadoras de los cambios de roles. Esto se explica por lo siguiente:
 - En las personas mayores no existe confusión de roles, y no saben cómo reaccionar frente a los nuevos roles “potenciales” de la mujer de hoy.
 - La generación más joven apuesta por una mujer con múltiples roles donde el hombre también comparte esos roles en igualdad de condiciones. Esto es solo una idea y nadie sabe si funcionará en el mundo real.
 - La revolución de la tecnología y medios de comunicación ha acelerado los cambios en los modos de vida y la generación intermedia (30 a 50 años) no ha tenido tiempo ni asistencia para adaptarse a estos nuevos roles del hombre y mujer en un mundo donde todo cambia muy rápido. La generación de sus padres no enfrentaron la confusión de roles, pero sus hijos enfrentan un reto de un mundo nuevo con nuevas reglas que no se sabe cómo evolucionará.
 - Un millón de años de roles separados entre hombre y mujer han sido dejados de lado y no existe ninguna evidencia empírica ni marco teórico instrumental para un nuevo mundo con roles iguales entre hombres y mujeres.

5.2. Hallazgos del taller

- Se observó que las mujeres no confían en sus colegas femeninas de otras áreas por lo que no se abren para compartir su mundo personal. No es suficiente que sea mujer para confiar en ella. Esto se puede explicar por:
 - La mujer ha separado su vida personal-familiar de su vida profesional-laboral para que no se mezclen.
 - No se ha generado una cultura institucional de confianza entre las diferentes áreas y mismo género. No hay integración institucional a pesar de los esfuerzos de talleres de integración con mucha fiesta y poco diálogo.
 - La dinámica del taller no ha permitido superar la barrera familia –trabajo porque solo hablaban unas pocas mujeres mientras el resto permanecía pasiva, para ver que pasa en el futuro y luego recién reaccionar.
 - No se ha reconocido que el mundo personal-familiar influye mucho en el mundo profesional-laboral de la mujer.
- La mujer envía mensajes cifrados que no pueden entenderse en línea recta o aritmética simple. Es decir se debe a que en la encuesta responden una cosa, en el taller se interpreta y en la entrevista cambia de opinión. En realidad las respuestas dependen de

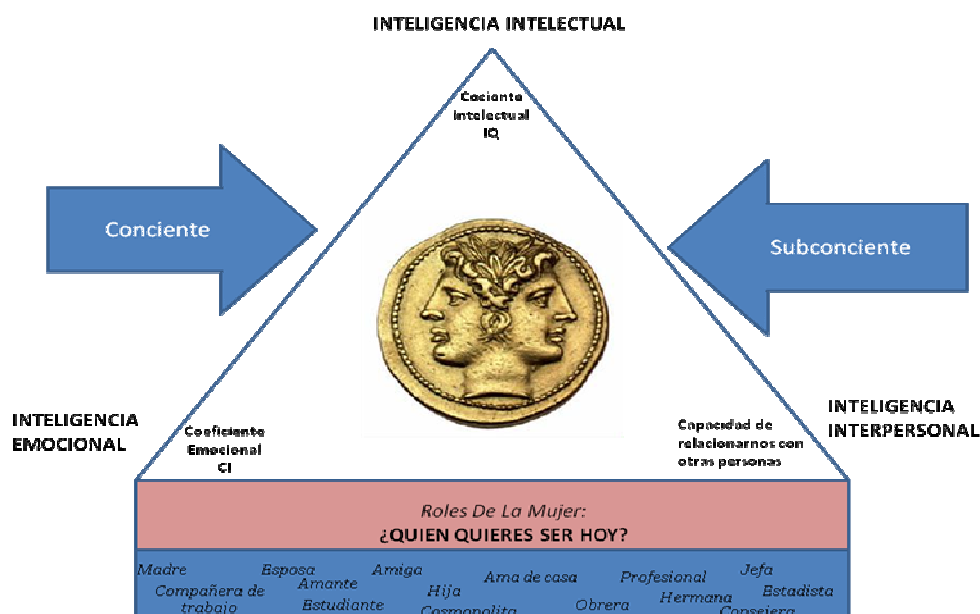
APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

los contextos en los cuales se pregunta, y además porque las mujeres mantienen la pregunta-respuesta del día 1 en su memoria, y conforme avanzan los días están complementando al información sobre la pregunta-respuesta del día 1 porque no se olvida, mientras que el hombre ya respondió, ya pasó la página, y ya se olvidó. Este informe nos permite citar a Pilar García Mouton, en así hablan las mujeres, cuando dice: *“Y es que el lenguaje de la mujer es, en relación al lenguaje lineal del hombre, un lenguaje metafórico que necesita de la imagen, que necesita del giro indirecto, que necesita, en definitiva, el deleitarse en la palabra buscando, en ella también, la belleza”*.

- Piden más capacitación para ser iguales que los hombres pero en realidad la capacidad ya la tienen pero no reconocen que tienen que aprovechar sus diferencias para agregar más valor al equipo.
- La mujer no se reconoce como diferentes ni sus habilidades distintivas como especie, que tiene evidencia científica. No reconocen que a partir de las diferencias logran la igualdad; en cambio apuestan al espejismo de la igualdad legal y moral. Los hombres como especie son más conscientes de sus limitaciones y características de especie.
- No están entendiendo que las diferencias de género son una ventaja para el trabajo en equipo con el género masculino. Así mismo, la confusión igualdad, equidad, trabajo en equipo, piensan que son iguales, pero el trabajo en equipo es un complemento.
- Consideran que reconocer las diferencias es un tipo de discriminación. Porque hasta ahora no se ha avanzado en la igualdad de oportunidades a partir de las diferencias. La percepción es que como SUNASS va a involucrarse en estas diferencias, y su igualdad de oportunidades. Ninguna institución ingresa en el plano personal-familiar y esta falta de experiencia y casuística juega en contra de la generación de confianza.

Figura 6. Dilema de la mujer en la actualidad: quien quieres ser hoy?



Fuente: Encuesta, Taller, Entrevistas realizadas

Elaboración: propia

5.3. Hallazgos de las entrevistas estructuradas

- La interpretación de la realidad tiene otra lectura desde el punto de vista femenino frente a la masculina. Esto se puede explicar porque:
 - o Uno de los problemas propios de la mujer no es su lenguaje, porque sus características no lo devalúan, sino más bien el papel social al que ha estado sometida social y culturalmente. En la medida que la mujer adquiera una

consciencia diferente de lo que ella misma es y deje de sentirse inferior, esclava y domesticada, cambiará la valoración de su lenguaje, y no al revés.

- Es importante descubrir todo este mundo oculto detrás del lenguaje, pues él describe a la mujer desde su mundo interior y su forma de relacionarse con el discurso del hombre, identificando qué parte de ese lenguaje nos pertenece como especie, y qué es aprendido o impuesto... Ir reconociendo poco a poco lo que podríamos llamar nuestro «cuerpo lingüístico», que algunos denominan «feminolecto», para ir descubriendo, en definitiva, quiénes somos, probablemente ese descubrimiento contribuya a establecer una relación de complementación y no de competitividad frente al género opuesto.
- Las necesidades de género se deben de ver caso por caso y lo general pierde la fuerza de lo particular por lo tanto los resultados general del taller no refleja a la complejidad de la realidad de la mente femenina. Cada mujer quiere ser tratada en su individualidad porque su contexto familiar-laboral es único, y requiere sentir un trato personalizado para integrarse al equipo y luego a la institución.
- Ingresar al mundo personal-familiar de cada mujer es un tema muy confidencial y solo se hace si la contraparte tiene: capacidad, habilidad y decisión para poder aportar soluciones a su problemática los cuales no pueden ser ventilados en un taller público.
- Enfrentar la discriminación étnica, social, racial induce a ciertas reacciones. Por ejemplo, el pedido de universidades de prestigio no aporta conocimiento concreto a su función pero si un ascenso social, un “blanqueo”, ante la sociedad, esto tiene su origen en el peso de la herencia colonial que penaliza, discrimina, denigra todo lo autóctono, glorificando entonces lo ciudadano, extranjero y blanco.
- Armonizar la vida familiar-profesional es un reto existencial para la mujer profesional, porque no se cuenta con escuela de padres, escuela de hijos, escuela de amigos, escuela de esposos, que sirvan de referencia cierta para orientar sus acciones.
- En el caso de la mujer profesional soltera, se aprecia un crecimiento profesional que no va acompañado de un desarrollo de inteligencia emocional y de inteligencia social. Esto se refleja en el siguiente escenario:
 - Una mujer profesional casadera (con maestría, una buena posición en SUNASS, etc.) busca pareja que se encuentre a su nivel (con atributos masculinos, profesionales, morales, económicos, financieros, educacionales, social-cultural, saludable, entre otros). Este hombre ideal no existe, y si existiese ya estaría casado o tendría una alta demanda en el mercado. Entonces: dónde están los hombres que valen? Porqué no estoy frecuentando este tipo de hombres que son altamente valorados? Porqué estos hombres ideales no priorizan las profesionales mujeres para casarse?. Este es otro tipo de crisis que no se reconoce en público pero si en privado, que requiere de *coaching* personalizado.
 - Otro dilema existencial: las condiciones del contrato matrimonial, es decir, el reparto de roles domésticos con su futuro consorte. Confunde la igualdad legal de los derechos femeninos con los roles domésticos, e.g., lavar los platos para la mujer es seguir un ritual (que incluye la correcta aplicación de detergentes, paños de secado, agua caliente-fría, diálogo con familia mientras se cocina, se habla por teléfono, entre otros) pero para el hombre solo es ayudar con limpiar unos platos (sin seguir el ritual ni hacer todo lo la mujer hace cuando lava platos) porque ama a su esposa, nada más. Entonces, la mujer está creando en su mente una armonía conyugal futura sin entender el pensamiento del hombre pues ambos usan las mismas palabras pero con diferente contenido. Este potencial de roles multifuncionales para mujer tiene su anclaje en el desarrollo neurolingüístico, comentado también por Allan y Bárbara Pease en su texto “*Por qué los hombres no escuchan y las mujeres no entienden los mapas*”. En primer lugar, hombres y

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

mujeres no pueden tener la misma idea de lo que implica el lenguaje, pues tienen localizaciones cerebrales diferentes para esta función. En el hombre, el lenguaje se sitúa en el hemisferio izquierdo, y no se ha encontrado ninguna zona especializada. Esto explica que cuando hablan, no pueden utilizar el hemisferio izquierdo para muchas otras cosas. Ellos hablan y después hacen otras actividades, pero no suelen hablar y hacer varias cosas a la vez. Sin embargo «en las mujeres, la habilidad del habla se sitúa en una zona específica localizada principalmente en la parte frontal del hemisferio izquierdo y en una zona más pequeña del hemisferio derecho». Es decir, utiliza los dos hemisferios y en zonas puntuales, lo cual facilita que pueda hablar a la vez que utiliza su cerebro para realizar otras labores.

Tabla 11. Problemas y soluciones de los instrumentos utilizados.

INSTRUMENTO	ENCUESTA	TALLER
PROBLEMAS	<p>1. Problema de diseño No se ha logrado capturar toda la información personal-familiar de las mujeres en forma directa debido a la desconfianza, desconocimiento y miedo, por lo que han rechazado a las preguntas que se entrometían en su vida personal.</p> <p>2. Problema de realización Fue un error tratarlas como hombres para que respondan la encuesta por que las mujeres al percibir este trato se sintieron intimidadas y sintieron que podía haber alguna otra intención oculta con la encuesta. Es decir, las formas no estaban alineadas con el fondo de la encuesta que era el tema de la mujer, originando que sus respuestas sean codificadas. Aquí el mensaje subliminal fue que si los gerentes-hombres están genuinamente interesados en nuestras opiniones, entonces se tomarán el trabajo de decodificarlo y continuar la iniciativa de género que se acaba de iniciar.</p>	<p>1. Problema de diseño No explicar los enfoques teóricos de género que incluya la evidencia científica, biológica, sociológica porque se asumió que las mujeres lo conocían fue un error. Juntar a mujeres que no se conocen no las ha integrado, ni se han “abierto” solo porque son mujeres, lo cual ha reducido la efectividad del instrumento.</p> <p>2. Problema de realización Porque en el desarrollo de las dinámicas de grupo nos dimos cuenta que la integración en la institución está dada por áreas (pisos) y no por género, ni tampoco institucional, y eso no ha permitido fluir la información durante la realización del taller cuyo objetivo era que las mujeres puedan de expresar sus opiniones. Por otro lado la falta de confianza entre las personas que conformaba los grupos de trabajo ocasiono limitó el flujo de información. Resultado: respuestas codificadas no alineadas con los resultados de la encuesta.</p>
SOLUCIONES	<p>1. Solución de diseño Hubiera sido ideal secuenciar la encuesta en partes durante todo un año, vía aproximaciones sucesivas para profundizar en la vida personal de las mujeres y también difundir o comunicar de estas nuevas estrategias.</p> <p>2. Solución de ejecución del instrumento Reconocer que la mujer espera ser tratada como mujer en determinados contextos pero en otros quiere ser tratada como hombre. Cuándo es cuándo es la gran pregunta del próximo año.</p>	<p>1. Solución de diseño Presentar en talleres los enfoques teóricos de género que incluya los testimonios de mujeres exitosas, para compartir con las profesionales de SUNASS sus experiencias. Prepararse con comunicación efectiva y de redes de confianza, por todo un año por lo menos.</p> <p>2. Solución de ejecución del instrumento Considerar la diferenciación entre mujeres por edades, las que tienen hijos porque son categorías que tienen alto impacto en sus prioridades de vida.</p>

Elaboración: propia

5.4. Próximos pasos

Iniciar un proceso de diálogo a partir de las diferencias que incluyan un nuevo enfoque teórico, con evidencia científica, biológica, y sociológica.

- 5.4.1. Continuar con talleres para desarrollar la estrategia de género de SUNASS.
- 5.4.2. Realizar talleres participativos con personalidades femeninas (e.g., ministras, ejecutivas, empresarias) para que den testimonio del balance familia-trabajo.
- 5.4.3. Mejorar los mecanismos de comunicación para forjar redes de confianza, sobre los cuales se construye el capital social institucional.
- 5.4.4. Iniciar un servicio de *coaching* para superar la crisis de identidades y roles.
- 5.4.5. Promover trabajos de investigación donde se crea valor institucional a partir de las diferencias de dotaciones hombre-mujer.

5.4.6. Promover la integración institucional, a partir de la integración por área, por piso.

5.5. Reflexiones finales

- El personal femenino de SUNASS se encuentra realizado, no se siente discriminada, tiene un buen ambiente de trabajo, tiene perspectivas de crecimiento laboral. En suma no existe un problema laboral en el desarrollo de la mujer que trabaja en SUNASS.
- Los cambios sociales no avanzan tan rápido como la liberación femenina desde el punto de vista legal por que involucran cambios en modo de vida, en patrones de conducta, en el imaginario colectivo que están muy ligados a la crianza por lo tanto se requiere otra generación para ver una nueva relación hombre-mujer.
- Existe una gran falla en la comunicación hombre mujer pues se utilizan las mismas palabras pero con diferentes contenido, y esto es el primer fundamento de la torre de babel en cuanto al género que todos hablan pero que nadie entiende. Tal vez una solución sea mayor investigación aplicada sobre género aportando nuevos paradigmas conceptos, metodologías, instrumentos, epistemología que hoy día no existe.
- El hombre es el directamente afectado por la revolución femenina, así como los hijos entonces se debería considerar el impacto de la liberación de la mujer frente a la familia a su esposo y a sus hijos individual y colectivamente pues hasta ahora en enfoque de género no los ha priorizado y solo se ha enfocado en liberar a la mujer, sin medir las consecuencias con el resto de actores involucrados.
- La búsqueda del hombre ideal o mujer ideal sigue siendo una quimera sin respuesta científica que ahora se complejiza por los roles masculinos realizados por la mujer, lo cual es como una amenaza a la masculinidad y una complejidad mas para seleccionar pareja ideal.
- Las mujeres sueñan con un hombre ideal que es fruto del marketing publicitario (de una economía de consumo) a partir de su alto nivel de desarrollo profesional pero no a partir de su nivel de desarrollo emocional ni social; y sus prioridades para selección de pareja son opuestas a los del hombre creando un mayor abismo al anterior en la relación hombre mujer; es decir el hombre no selecciona pareja en función del desarrollo profesional, el hijo pide una madre no una profesional el marido pide una esposa no una profesional. Esto agudiza la crisis de roles que está emergiendo por la multiplicidad funcional de la mujer.
- La SUNASS ha visto en las mujeres un recurso muy valioso que no es explotado lo suficiente o que en todo caso su valor no ha sido estimado ni tomado en cuenta para cambios significativos. Hay que tener en cuenta que tanto países pobres como ricos se beneficiarían económicamente si el número de mujeres ingresando a la PEA aumenta. Definitivamente las mujeres son una opción segura para el crecimiento global sostenible a largo plazo.
- Finalmente, el tema de género abarca no solo la mujer si no también al hombre, sus hijos, los cuales conforman la familia, que sigue siendo la columna vertebral de la sociedad entonces un nuevo enfoque de género debería conectar los nuevos roles femeninos con desarrollo familiar para mantener la sobrevivencia de la raza humana en paz.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acker, S. (1995) Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo. Ed. Narcea. Madrid.

Archeni, N.; Tula, M. (2008) Mujeres y política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género.

- Buitron, A. (2003) *Identidad y Maternidad. Estereotipos de Género y Maternidad Adolescente y barreras ante la Planificación Familiar*. Ed. Unión. Lima- Perú
- Cernaque, C. (2009) *Informe del taller de género "Retos de la Mujer de SUNASS"*. Lima-Peru.
- CEP. (2005) *Manual: Discriminación de Género e igualdad de oportunidades*
- CEPAL, UNFPA. (2008) *Aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Conferencia Regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe. ACCESADO EL 10 DE ENERO DE 2010. DISPONIBLE EN*
<http://lac.unfpa.org/public/cache/offonce/pid/4508;jsessionid=31D4013EFAD6BB24749C0944FC7DF935>
- CEPAL (2006) *Panorama Social de América Latina*.
- Comisión Andina de Juristas (2004) *El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas*. Lima-Perú.
- Dador, J. (2006) *Construyendo la equidad de Género, propuestas de política*. Revista de Ciencia Economía y Social; 59: 75,76.
- Dubar, C. (2002) *Las crisis de identidades. La interpretación de una mutación*. Bellaterra-S.A. España.
- Fabregat, G. (2008) *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*. Bosch. Barcelona.
- Fernández, M. (2003) *Algunos conceptos para el Trabajo de Género*. Fundación para el desarrollo de la Juventud, Desafíos. Nicaragua. Accesado el 10 de enero de 2010. Disponible en www.winnernet.net/imagenes/fotos/informacion/conceptos.pdf
- Fundación Manuela Ramos. *Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*. (2007) Fondo de Población de las Naciones Unidas- Perú. Accesado el 10 de enero de 2010. disponible en <http://www.manuelaenelcongreso.org/files/LIO-comentada.pdf>
- Gardner, H.1993. *Inteligencias Múltiples*.
- García-Mouton, P. (2000) *Cómo hablan las Mujeres*. Arco Libros. S.A. Madrid.
- Giddens, A. (1997) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Paidós. España.
- Gonzales, A.; Lomas, C.; Agirre, A.; Alario, T.; Brullet, C.; Carranza, E.; Gago, F.; Solsona, N.; Subirats, M.; Tomé, A.; Torres, L.; Tuson, A.; y Vega, C. (2006) *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. Chile. Accesado el 2 de diciembre de 2009. Disponible en <http://ideas2009.pucvillarrica.cl/files/Mujer%20y%20educación%20resencion-3.pdf>
- León, M. (1994) *Mujeres y participación política: avances y desafíos en América Latina*. Santiago de Chile.
- Manual: Discriminación de Género e igualdad de oportunidades* (2005) CEP. Madrid.
- Mato, D. (compilador). (2005) *Cultura, Política y Sociedad*. Buenos Aires. Accesado el día 3 de diciembre de 2009. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/mato/cultura.htm>
- MINTRA (2007). *Informe Anual de la Mujer, 2007. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Montes, María Antonieta. (2006) Situación de la mujer y diferencias de género en el mercado laboral. Accesado el XX de enero de 2010. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos62/situacion-mujer-mercado-laboral/situacion-mujer-mercado-laboral.shtml>

Montaño, S. (2007) El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Documento presentado a la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Accesado el 10 de enero de 2010. Disponible en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/a_muj.htm

Organización de los Estados Americanos. Accesado el día 2 de noviembre de 2009. Disponible en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?rubrique14>

Pease, A; Pease, B. (2001) *Why men dont listen and woman can't read maps?*. Orion Publishing Group. Australia. Nueva Zelanda.

Portocarrero, G. (1997) *Las Clases medias: Entre la pretensión y la incertidumbre*. Taller de Estudios

Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento SUNASS . 2010. Accesado el día 05 de enero de 2010. Disponible en <http://www.sunass.gob.pe/sunass.php>

Shumpeter, J. (2009). *women in the workforce*. The Economist. January 2nd 2010. Volumen 394-Nº8663. Páginas 48-51

Toche, E. (compilador). (2005) *Perú Hoy. La desigualdad en el Perú: situación y perspectivas*. Lima-Perú.

7. ANEXOS

Anexo 1-. Modelo final de la encuesta

ENCUESTA DE RETOS DE LA MUJER EN SUNASS

SUNASS está incorporando políticas de género en su gestión institucional. Para ello necesita conocer el perfil de la mujer que labora en la SUNASS, saber cuáles son sus prioridades y cómo afronta los retos y oportunidades que pueden surgir a lo largo de su vida personal y profesional.

Apreciaremos su colaboración para aportar la mayor cantidad-calidad de información (no se limite con el espacio inicial para responder).

La información personal es confidencial y los resultados generales de la encuesta se discutirán en un taller en el mes de diciembre 2009.

Recuerde que dar respuesta a las preguntas es voluntario y dependerá de la información que considere pertinente proporcionar.

INFORMACIÓN PERSONAL

Edad:

Estado civil:

Tiene hijos (de ser positivo señalar edad y sexo):

Grado de instrucción:

DESARROLLO PROFESIONAL

- 1) ¿Está de acuerdo en que la SUNASS ofrezca cursos de capacitación?
 - a. Sí.
 - b. No.¿Cuáles? _____

- 2) ¿Actualmente se encuentra realizando estudios? (Pregrado, postgrado, MBA, idiomas, diplomados, otros)
 - a. Sí.
 - b. No.¿Cuál y dónde? _____

- 3) ¿Alguna vez la SUNASS le ha pagado parcial o totalmente algún curso u otra actividad de desarrollo profesional?
 - a. Sí.
 - b. No.¿Cuál y dónde? _____

- 4) ¿Cuáles son sus perspectivas de desarrollo profesional:
 - a. Obtener un ascenso después de pasar por evaluaciones.
 - b. Prefiere continuar con su trabajo actual.
 - c. Liderar un grupo de personas en un proyecto especial.
 - d. Otros. _____

- 5) Si le propusieran salir del país por más de dos meses para un curso de capacitación, ¿lo aceptaría?
 - a. Sí.
 - b. No._____

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

¿Por qué?

6) ¿Cuál debería ser el perfil de la mujer ejecutiva en SUNASS?

¿Qué aspectos de este perfil tiene su jefe? _____

7) ¿Alguna vez ha realizado alguna acción que demuestre iniciativa? Señale algún ejemplo.

8) ¿Cuáles son sus metas profesionales en 5 y 10 años?

9) ¿A qué edad piensa retirarse (jubilarse)?

10) ¿Se ha sentido reconocida por sus jefes? ¿En qué momentos?

11) ¿Se siente bien trabajando en la SUNASS?

Siempre Casi Siempre Alguna vez
Casi Nunca

12) ¿Considera que la SUNASS le ofrece oportunidades de crecer como profesional?

- a. Sí.
- b. No.

TRABAJO Y LA FAMILIA

13) ¿Con qué frecuencia efectúa compras en el supermercado o mercado?

- a. 1 vez a la semana
- b. 2 a 3 veces por semana.
- c. De 4 a 5 veces por semana.
- d. A diario.
- e. No efectúa compras.

14) Usted cocina:

- a. Todos los días.
- b. Días de semana
- c. Fines de semana.
- d. No cocina.

15) Usualmente lleva almuerzo a la oficina:

- a. Sí.
- b. No.

¿Por qué? _____

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

- 16) Usted suele transportarse en:
- a. Automóvil particular.
 - b. Taxi.
 - c. Micro / colectivo / combi.
 - d. Camina.
 - e. Motocicleta.
 - c. Otro. _____

17) ¿Cuánto tiempo le dedica a su familia en la semana? ¿Cómo distribuye ese tiempo?

Sólo para las que tienen hijos menores de 5 años:

18) ¿Con quién deja a sus hijos? _____

19) ¿Considera que tener hijos genera alguna limitación? ¿Cuáles?

20) ¿Considera que la SUNASS le proporciona algún tipo de ayuda para hacer viable la educación formal o cuidado de sus hijos? Especificar.

21) ¿Considera que contar con los servicios de una guardería en la SUNASS sería lo ideal para dejar a sus niños pequeños? De ser necesario, ¿Estaría dispuesta a pagar por ello?

22) ¿Considera que la estabilidad del matrimonio puede afectarse por motivos laborales?

DISCRIMINACIÓN

23) ¿Qué piensa Ud. que SUNASS ya ha hecho para incorporar el género? Especificar.

24) ¿Considera que dentro de un proceso de selección, se suele preferir a mujeres atractivas?

25) ¿Considera Ud. que existe discriminación de género en su oficina? ¿De qué tipo?

EL LUGAR DE TRABAJO

26) ¿Qué valores como la lealtad, respeto, responsabilidad, compañerismo, honestidad, integridad o compromiso deberían fortalecerse en la SUNASS? ¿Por qué? ¿Cuál valor?

27) ¿Qué sugiere para llevar a cabo una campaña de valores en SUNASS?

28) ¿Su ambiente de trabajo es apropiado? ¿Cambiaría algo de la distribución y decoración de su ambiente laboral? ¿Por qué?

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

29) ¿Qué opina de la remodelación que se ha hecho a los servicios higiénicos? ¿Considera que es suficiente?

30) En su oficina ¿Deberían considerar la implementación de ambientes de distracción? ¿Cuáles sugeriría usted?

31) ¿Le parecería provechoso la ejecución de convenios para acceder a descuentos con empresas que brindan servicios relacionados al entretenimiento y/o crecimiento personal? Mencione algunos ejemplos?

REALIZACIÓN PERSONAL

32) ¿Qué es lo que más le gusta hacer en su tiempo libre?

33) ¿Ha asistido a talleres de autoestima, o terapias de salud y armonía?

- a. Sí.
- b. No.

34) ¿A qué recurre cuando se siente bajo presión por cualquier aspecto de su vida? ¿Tiene algún método de relajación o forma para eliminar ese malestar?

35) ¿Alguna vez ha tenido que sacrificar aspectos personales por su trabajo? ¿Cómo llevó la situación?

36) ¿Se siente una mujer realizada? ¿Por qué?

¿Cómo quisiera que sea su vida?

¿Le gustaría cambiar algo en su vida?

¿Cómo contrasta su vida profesional con su vida personal?

37) ¿Cuál ha sido el momento más feliz de su vida? ¿Qué es lo que la hace feliz?

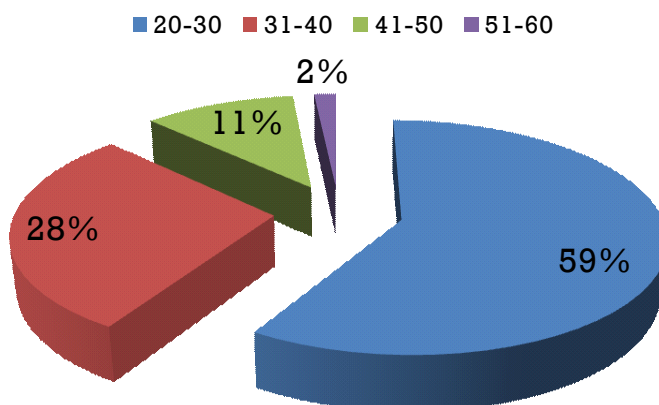
¡Gracias por su valioso tiempo!

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Anexo 2. Gráficos de los resultados de la encuesta

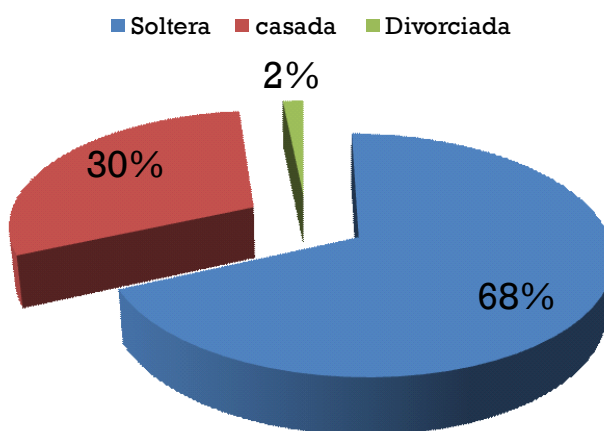
Figura 7. Edad de la Mujer en SUNASS



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

De acuerdo a los resultados de la encuesta podemos observar que el 59%, de las mujeres en SUNASS se encuentra entre el los 20 y 30 años, y el 28% entre los 31 y 40 años.

Figura 8. Estado civil de la mujer en SUNASS



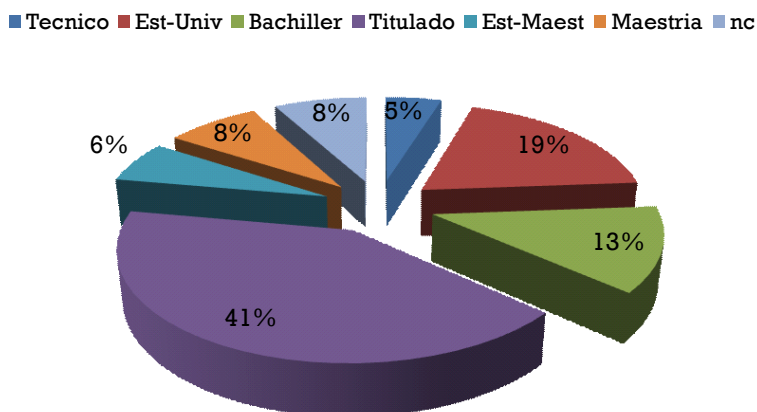
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Según la encuesta el estado civil de la mujer de SUNASS es de 43(68%) solteras; 19(30%) casadas; 01(2%) divorciada.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

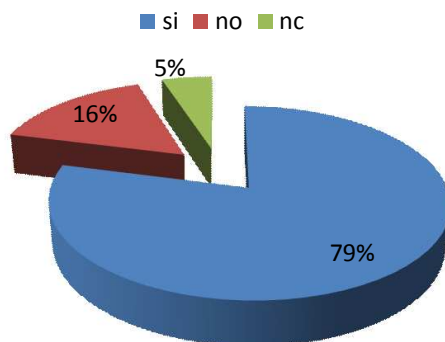
Figura 9. Tipo de profesional que labora en SUNASS



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto al grado académico de la mujer profesional que labora en SUNASS; se tiene que el 41% es titulado, y solo un 6% y 8% con estudios en curso y concluidos de maestría respectivamente.

Figura 10. ¿Considera que SUNASS le ofrece oportunidades de crecimiento profesional?



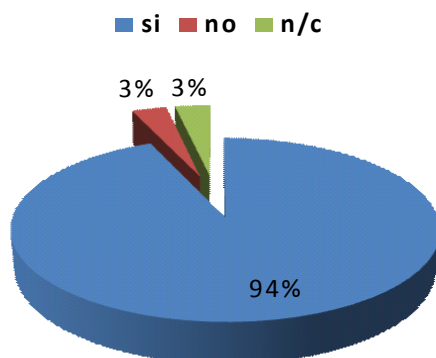
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 79% de las mujeres trabajadoras de SUNASS han expresado que si consideran que la SUNASS les brinda oportunidades de crecimiento como profesionales.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

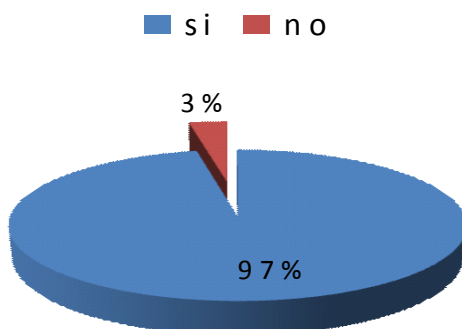
Figura 11. ¿Está de acuerdo con que SUNASS ofrezca cursos de Capacitación?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

La mayoría está de acuerdo con cursos de especialización, idiomas y diplomados. Esta mayoría se encuentra representada por el 94%.

Figura 12. ¿Actualmente se encuentra realizando estudios, pregrado, MBA, idiomas, diplomados, etc.?



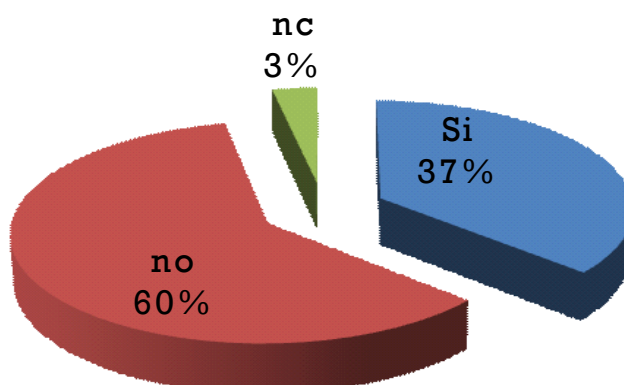
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En la actualidad, el 97% de las mujeres trabajadoras de SUNASS se encuentra capacitándose en estudios diversos como concluyendo sus estudios universitarios, haciendo un MBA, estudios de idiomas, diplomados entre otros.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

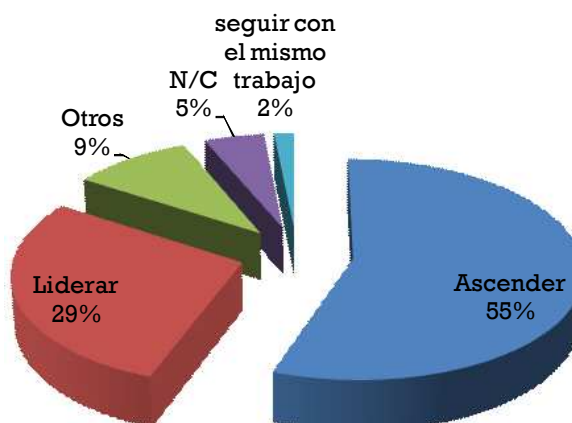
Figura 13. ¿Alguna vez, SUNASS, le ha pagado parcial o totalmente un curso u otra actividad de desarrollo profesional?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

EL 60% respondió que no había ido a un curso pagado por la SUNASS ni total ni parcialmente. El 37% que respondió que si menciono que entre los cursos recibidos están: Maestría, Escuela Nacional de Control, Asistencia en Gerencia, Congreso de Derecho Administrativo, Seminarios cortos, Cursos virtuales, Asesoría de tesis, Idioma Francés, ISO 2001 en la Institución, Ortografía y Redacción, Ofimática, Programa Anual “Actualización secretarial y gerencial.

Figura 14. ¿Cuáles son sus perspectivas de desarrollo profesional?



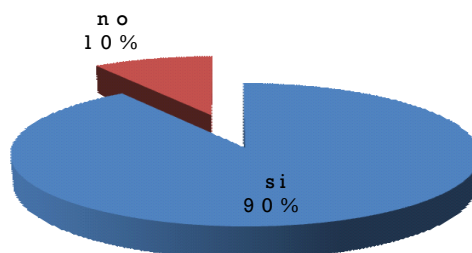
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 55% de la población femenina tiene como perspectivas de desarrollo profesional ascender, el 29% en liderar proyectos. Esto revela su intención de quedarse en SUNASS para hacer carrera profesional.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 15. Si le propusieran salir del país por más de dos meses para un curso de capacitación, ¿lo aceptaría?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 90% de las mujeres respondió que si aceptarían salir del país por más de dos meses para asistir a cursos de capacitación. Y el 10% que menciono que no dio como razones las siguientes: NO, por razones familiares, porque tengo un niño pequeño, porque estudio, tendría que analizar varios factores; tal vez si fuera 2 ó 3 semanas.

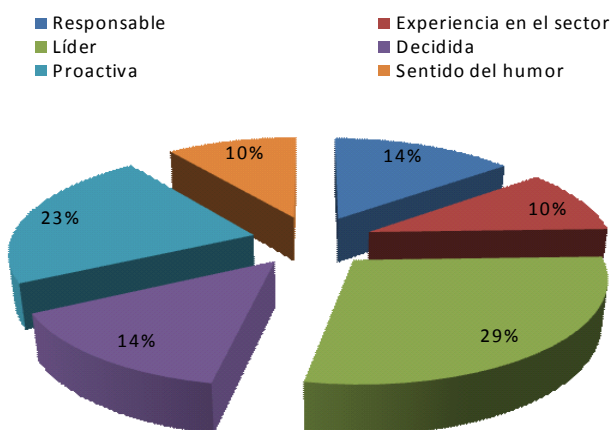
Tabla 12. ¿Cuál debería ser el perfil de la mujer ejecutiva de SUNASS?

PROFESIONAL	PERSONAL
<ul style="list-style-type: none"> ○ Maestría ○ 5 años de experiencia ○ Conocimiento del área ○ Capacidad de Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de Liderazgo ○ Proactiva ○ Emprendedora ○ Responsable ○ Confiable ○ Capaz de asumir retos

Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

La mujer en SUNASS es muy exigente, incluso con ella misma.

Figura 16. ¿Cuál debería ser el perfil de la mujer ejecutiva de SUNASS?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

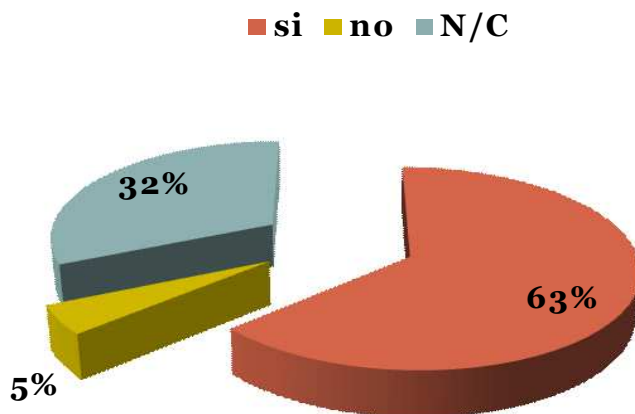
Mujer líder (29%), proactiva (23%), decidida (14%) y responsable (14%). Entre otras características que debería tener la mujer profesional e SUNASS se mencionaron: Con Iniciativa, Con Postgrado, Dinámica, Motivadora, trabajo bajo presión, visionaria, Moderna, Colaboradora, Trabajo en equipo, Comprometida, Honesta, Humilde, Puntual, Exigente,

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Comunicativa, Con ética. Estos son niveles muy altos de exigencia que priorizan el trabajo en equipo (pues las características lo enfatizan) antes que el liderazgo.

Figura 17. ¿Alguna vez ha tomado alguna acción que demuestre iniciativa? indique cuáles



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

La encuesta dio como resultado el 63% de las mujeres en SUNASS ha tomado una acción que demuestre iniciativa entre las situaciones se encuentran las siguientes: En mi trabajo anterior, Voluntaria, Organizar eventos, Reuniones de confraternidad, Seguimiento de documentos, Implementación de mecanismos, Solución de casos, Acciones proactivas. Esto revela que el profesional tiene un gran potencial para la innovación, creatividad e iniciativa.

Tabla 13. ¿Cuáles son sus metas profesionales en 5 y 10 años?

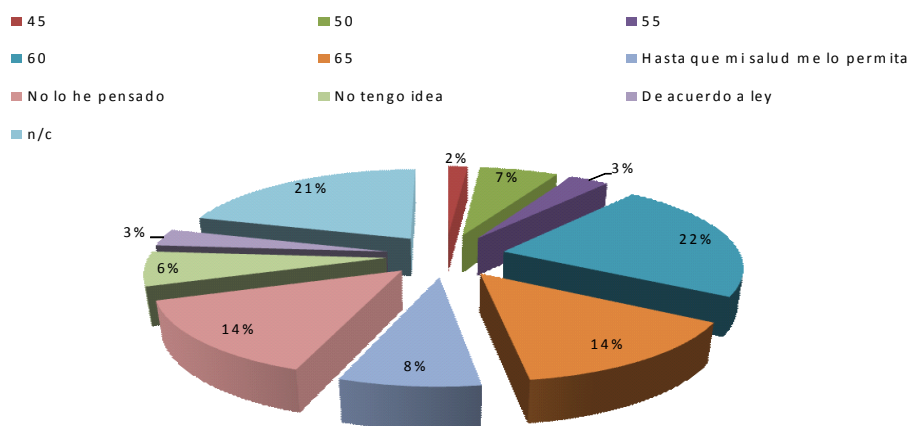
En 5 años	En 10 años
<ul style="list-style-type: none">○ Obtener mi título○ Iniciar o culminar estudios de Maestría.○ Dominar un segundo idioma.○ Contar trabajo estable.○ Trabajar en una empresa reconocida○ Obtener un diplomado	<ul style="list-style-type: none">○ Ascender profesionalmente○ Obtener una gerencia.○ Actualizarme siempre○ Ministra de Estado○ Obtener un cargo ejecutivo○ Tener mi empresa○ Gerente de Proyectos

Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

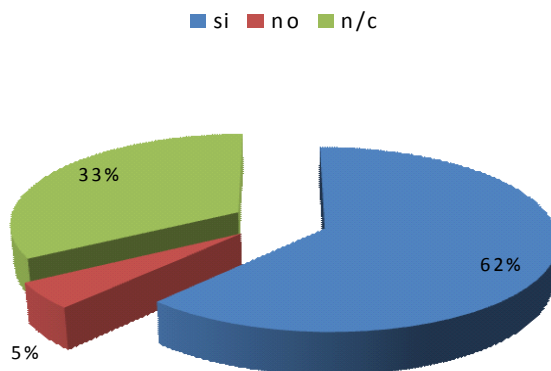
Figura 18. ¿A qué edad piensa retirarse (jubilarse)?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto a la edad en la que piensa jubilarse la mujer trabajadora de SUNASS, tenemos que el 22% planea hacerlo a los 60 años, seguido por un 21% que respondió hasta que su salud se lo permita y un 14% a la edad de 65 años y un 14% que no lo ha pensado.

Figura 19. ¿En qué momento se ha sentido reconocido por sus jefes?



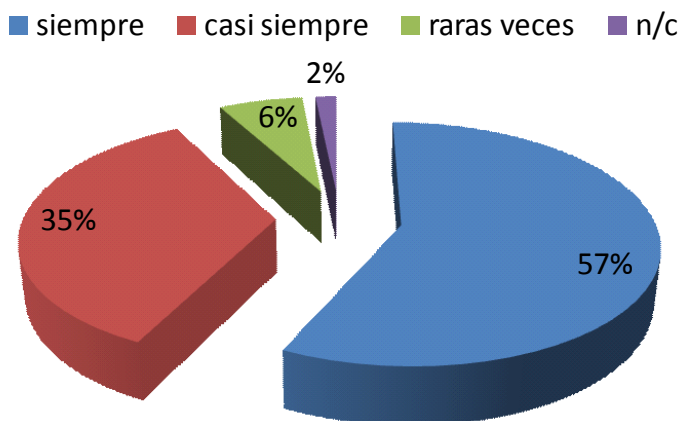
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 62% respondió afirmativamente a que se ha sentido reconocido por sus jefes, y entre los momentos en los que han sentido reconocimiento están: Con un agradecimiento verbal, Por los buenos resultados, Siempre, Cuando me felicitan por mi desempeño, Cuando me asignan proyectos y se cumplen, Junta a todo el personal para retroalimentarlo, Cuando me confía tareas importantes, Con la nota de evaluación personal, Cuando me subieron el sueldo.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 20. ¿Se siente bien trabajando en SUNASS?

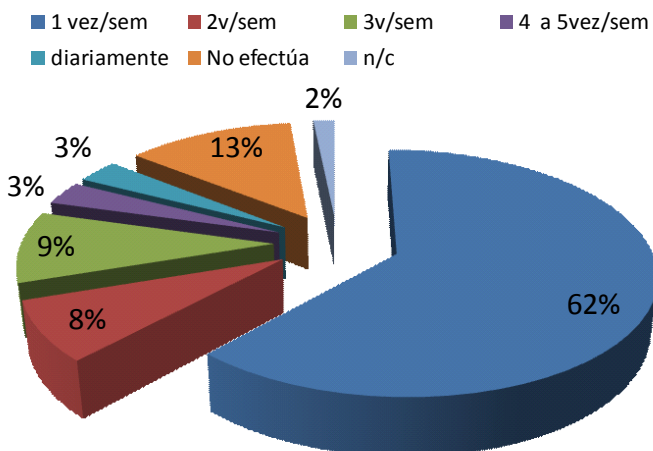


Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

A la pregunta de si se siente bien trabajando en la SUNASS; el 57% respondió que siempre y un 35% casi siempre.

TRABAJO Y FAMILIA

Figura 21. ¿Con qué frecuencias realiza compras en el supermercado o mercado?



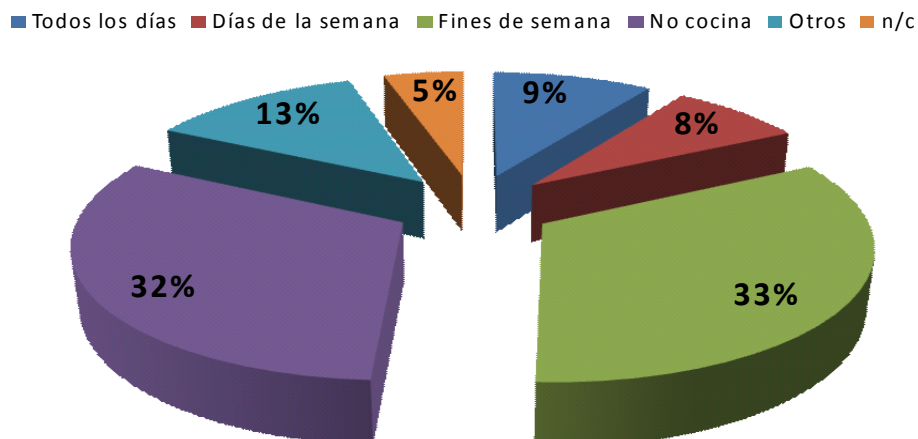
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Se identifico que el 62% de las mujeres trabajadoras de SUNASS, realiza compras en el supermercado o mercado por lo menos una vez a la semana.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 22. Generalmente ¿Ud. suele cocinar?

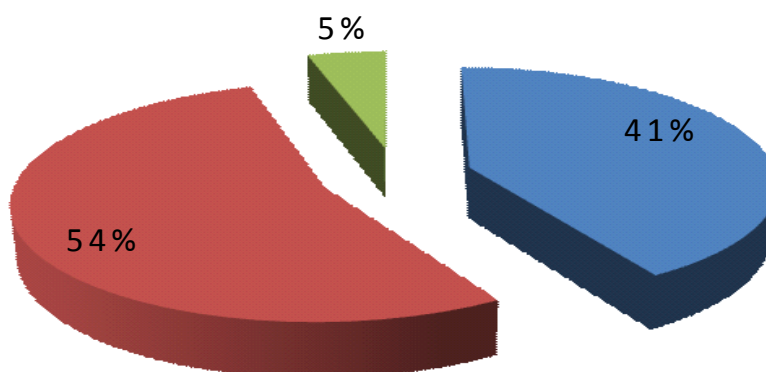


Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto a la pregunta si ellas suelen cocinar el 33% respondió que lo hacen los fines de semana y el 32% no cocina.

Figura 23. ¿Usualmente lleva almuerzo a la oficina?

■ SI ■ NO ■ N/C



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

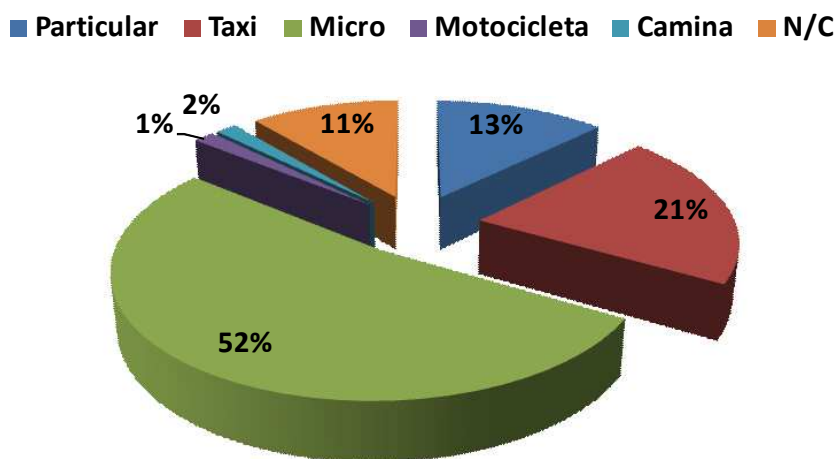
Un 41% de la población femenina lleva almuerzo usualmente a la oficina y las razones por las que llevan almuerzo a la oficina son:

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

SI	NO
Es económico, Por salud y ahorro, No hay variedad en el concesionario Costo (muy caro en el concesionario)	No es saludable. Vivo cerca Se necesita tiempo A mi mamá no le gusta.

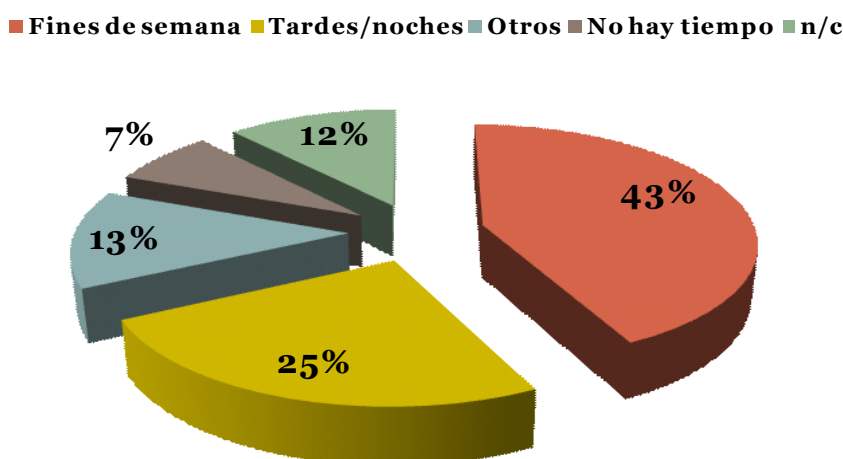
Figura 24. ¿Generalmente cómo suele transportarse?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El medio de transporte más usado entre las mujeres es el transporte público con una representatividad del 52%, y en segundo lugar el taxi con un 21%.

Figura 25. ¿Cómo distribuye el tiempo que le dedica a su familia?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El tiempo libre dedicado a la familia entre la población femenina es los fines de semana en un 43%. Este tiempo libre los organiza de la siguiente manera:

- Los domingos íntegros para la familia.
- Sólo les dedico los sábados y domingos.
- Los fines de semana procuro pasar todo el tiempo con ellos: desayunos, almuerzos y cena.

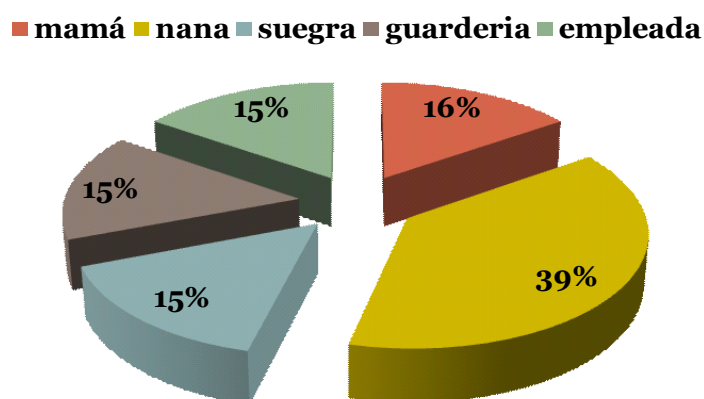
APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

- o Les dedico todo el tiempo libre después del horario de trabajo.

SOLO PARA LAS MUJERES QUE TIENEN HIJOS

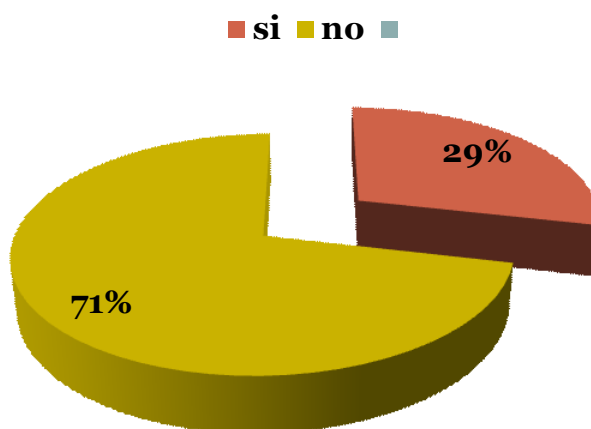
Figura 26. ¿Con quién deja a sus hijos?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 39% de las mujeres con hijos en SUNASS dejan a sus hijos con una nana (39%), y con su mamá (16%).

Figura 27. ¿Se siente limitada de algún modo por tener hijos(aspectos personal y profesional)



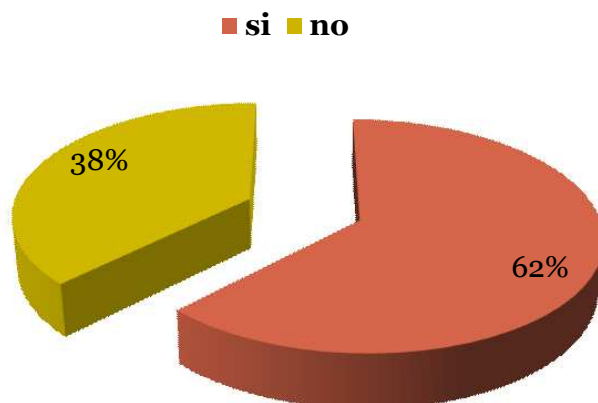
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

De la encuesta se obtuvo que el 71% no se siente limitada de algún modo por tener hijos, justificaron su respuesta con las siguientes razones: es el impulso para seguir adelante, demanda más esfuerzo, disciplina, darle tiempo a todo, cuestión de organizarse y triple esfuerzo. Para el 29% restante que respondió que si justifica su respuesta al mencionar que el niño pequeño requiere de atención.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 28. ¿Considera que la SUNASS le proporciona algún tipo de ayuda para ser viable la educación de sus hijos? ¿Por qué y cómo?

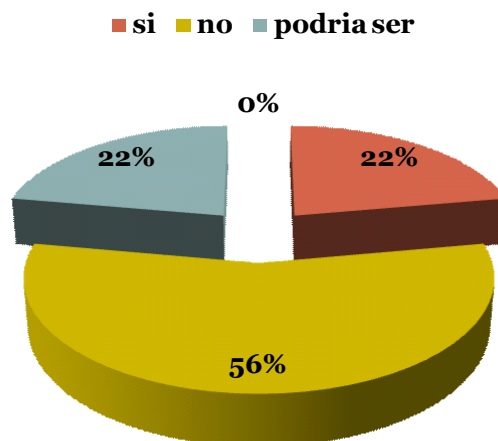


Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Entre las razones y maneras en la que SUNASS les brindaba ayuda para la educación de sus hijos mencionaron:

SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> ○ Indirectamente ○ Talleres vacacionales ○ Porque no vengo a trabajar los sábados ○ Ingreso que recibo por el trabajo ○ Al proporcionarme estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ No, desconozco ○ Porque trabajo en el CAS

Figura 29. ¿Considera que contar con los servicios de una guardería en la SUNASS sería lo ideal para dejar a sus niños pequeños? ¿Le ayudaría mejorar su productividad en el trabajo? ¿Se sentiría más tranquila consigo misma? ¿ De ser necesario estaría dispuesta a pagar por ello?



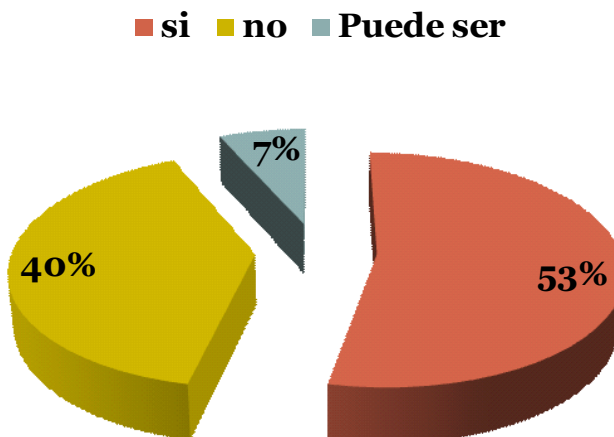
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 56% no considera que los servicios de guardería sería lo ideal para dejar a sus hijos, entre las razones que mencionaron se tienen las siguientes:

NO: En casa están más seguros; En el colegio tiene su nido; Se necesita cuidados especiales.

SI: Cuestión de evaluar.

Figura 30. ¿Considera que la estabilidad del matrimonio puede afectarse por motivos laborales?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El 53% de la población femenina menciona que si consideran que la estabilidad del matrimonio puede afectarse por motivos laborales y mencionaron que si podía afectarse debido a:

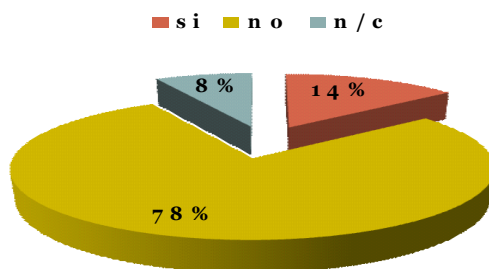
- Por eso dejé mi trabajo anterior
- Cuando las horas laborales se extienden
- Hostilización
- Exceso de trabajo

Por otro lado las que respondieron que no consideraban que se veía afectado (40%) mencionaron que:

- Es cuestión de separar familia y trabajo
- Tiene que haber comunicación para la trabajadora de SUNASS
- Este es un tema central que merece más atención integral.

DISCRIMINACIÓN

Figura 31. ¿Cree que hay discriminación de género en SUNASS? explique



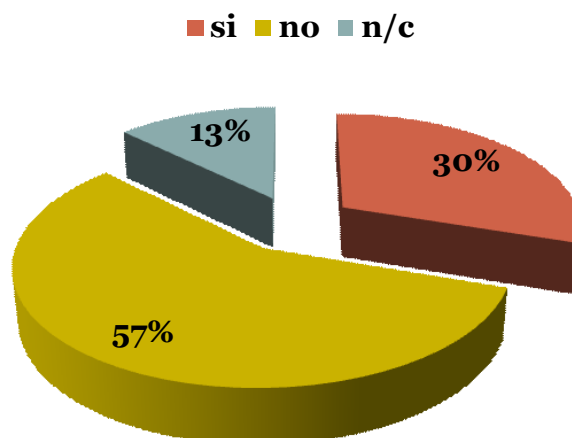
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

A la pregunta si cree que hay discriminación de género en SUNASS? Explique. (78%) Sí; (14%) No y un (8%) no contestó. Sobre la sustentación de sus respuestas, refieren que la mayoría de cargos lo tienen los varones y mujeres con cargos, muy pocas.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Figura 32. Cree que hay discriminación a favor de la mujer atractiva, cuando los hombres seleccionan al personal?



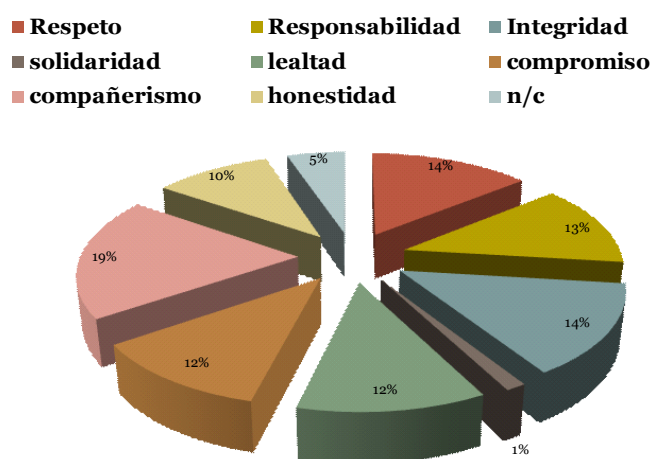
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

El (57%) No; (30%) Sí y un 13% no contestaron. Adicionalmente respondieron:

- Si creo que existe en algunos casos.
- No lo creo, al menos no lo percibido.
- La presencia es importante pero más aun es la capacidad.

LUGAR DE TRABAJO

Figura 33. ¿Qué valores como la lealtad, respeto, responsabilidad, compañerismo, honestidad, integridad, compromiso debería fortalecerse en SUNASS? Por qué? ¿Qué valor?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

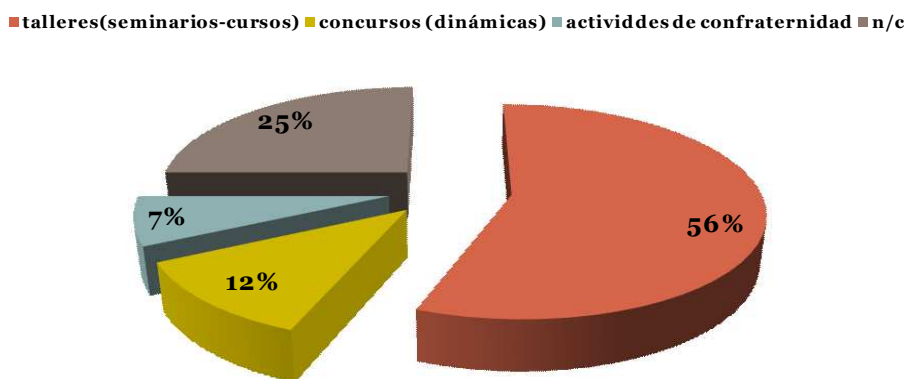
El (19%) respondieron que el compañerismo; (14%)Integridad; (14%) Respeto; (13%) Responsabilidad; (12%) Compromiso; (10%) Honestidad; (5%) no contestaron y el 1% Solidaridad. Así también propusieron considerar otros valores como: Tolerancia, Equidad, Meritocracia. Así mismo adicionaron las siguientes opiniones:

- Hay gerentes todavía cerrados
- Todos porque aislados no tienen efectos
- Para mí todo está bien.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

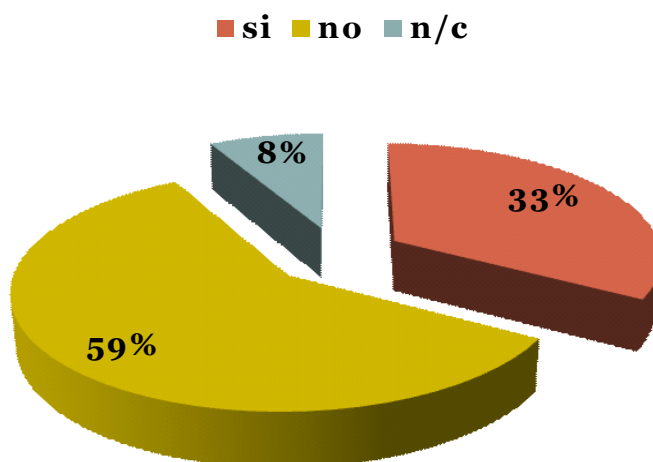
Figura 34. ¿Qué sugiere para llevar a cabo una campaña de valores en SUNASS?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto a las campañas de valores en SUNASS, el (56%) contestó que talleres (seminarios, cursos) (12%) concursos (dinámicas); (7%) actividades de confraternidad y el 25% no contestaron.

Figura 35. ¿Su ambiente de trabajo es apropiado? ¿Cambiaría algo de la distribución y decoración de su ambiente laboral? ¿Por qué?



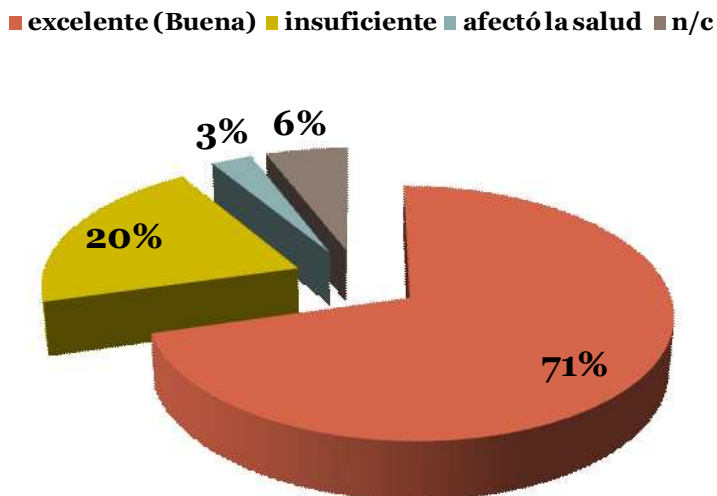
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

A la pregunta si cambiaría algo. Respondieron. El (59%) No; (33%) Sí y un 8% no contestaron. Entre los cambios propuestos están: la luz en los ambientes, mejorar los espacios, cambio de alfombras y colocar gabinetes.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

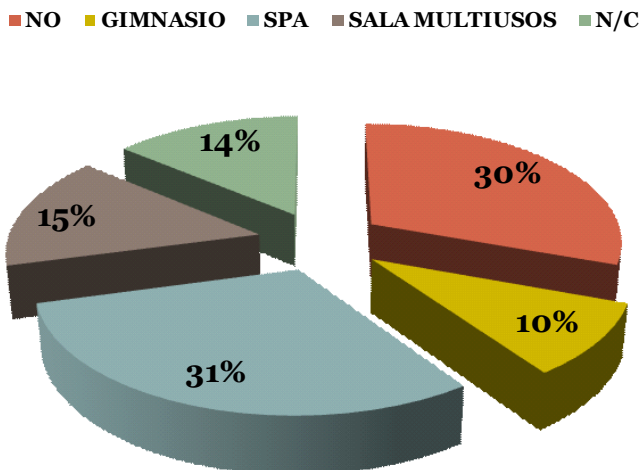
Figura 36. Qué opina de la remodelación que se ha hecho a los servicios higiénicos?¿Considera que es suficiente?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Si consideran que la remodelación de los servicios higiénicos, la población femenina opina el 71% lo calificaron de Excelente y Bueno; 20% insuficiente; 6% no contestaron y el 3% afectó su salud (ruido). Informaron que de los baños emergen olores desagradables, no quedado bien por falta de supervisión, se requiere de un cambio de secadores.

Figura 37. En su oficina ¿Deberían considerar la implementación de ambientes de distracción, como un SPA, peluquería u otro



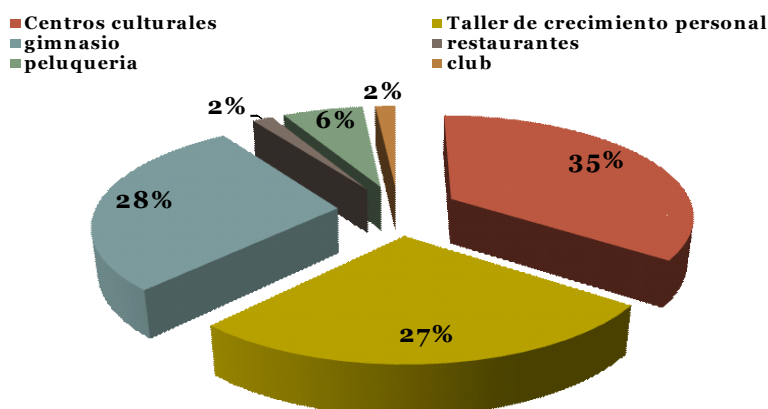
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Entre los ambientes de distracción se priorizó el SPA con un 31%, sala multi-usos con 15%. El 30% de respuesta negativa se interpreta como que quieren salir de la oficina luego de muchas horas de trabajo diario. Esta gran diferencia de opinión revela la diferencia de edades de las encuestadas, donde las más jóvenes prefieren salir de la oficina.

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

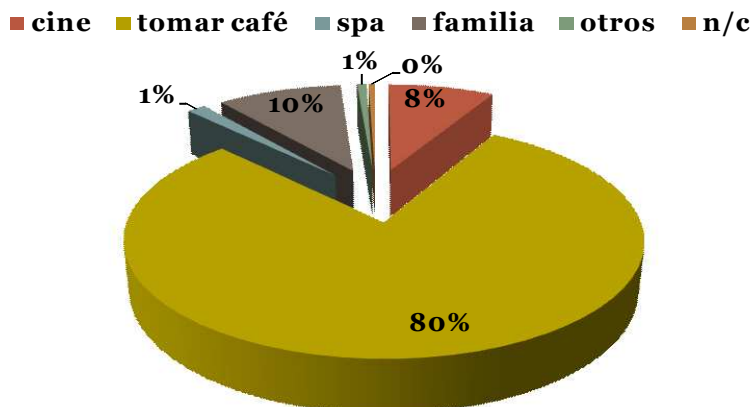
Figura 38. ¿Considera necesaria la ejecución de convenios para acceder a descuentos con empresas que brindan servicios como gimnasio, centros de belleza y estética, talleres de crecimiento personal o centros culturales? ¿Cuál sería su prioridad?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Los resultados de la encuesta priorizó la realización de convenios con centros culturales (35%), el gimnasio (28%) y talleres de crecimiento personal (27%). Esto se decodifica como salir de la oficina para acceder a centros culturales (e.g., Alianza Francesa, AELU, peruano-japonés) donde tienen restaurante, cine, teatro, danza, presentaciones de libros, espectáculos musicales, que revela una necesidad de socialización en un entorno seguro, de un buen nivel cultural y social, que revela su necesidad de crecimiento personal para alinearlo con su desarrollo profesional en SUNASS.

Figura 39. ¿Qué es lo le gusta hacer en su tiempo libre?

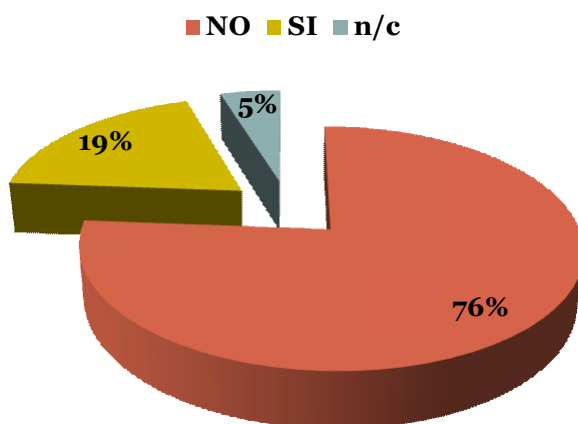


Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto a que es lo que le gusta a la mujer SUNASS hacer en su tiempo libre, el 80% respondió que prefieren tomar café, esto podemos interpretarlo en que tienen una necesidad insatisfecha que es la socialización. Si se conecta con la pregunta anterior, entonces, quieren socializar fuera de la SUNASS (pero no en cualquier sitio, sino en centros culturales-sociales de buen nivel), porque ya pasan muchas horas en la oficina.

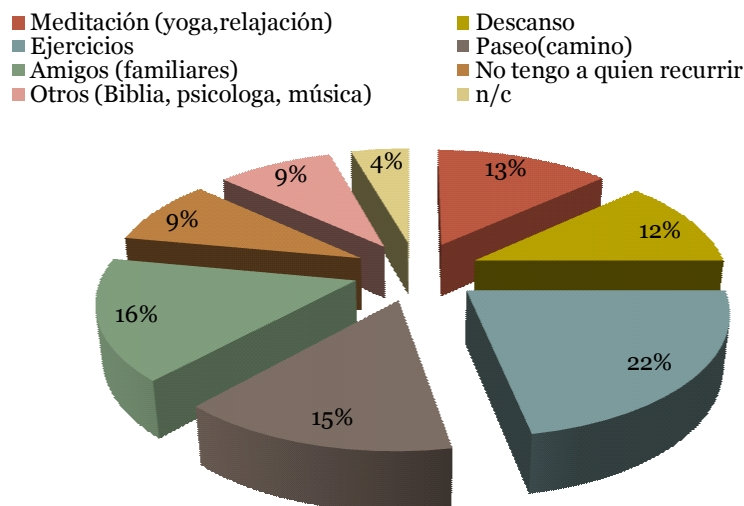
REALIZACIÓN PERSONAL

Figura 40. ¿ha asistido a talleres de autoestima, o terapias de salud y armonía?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

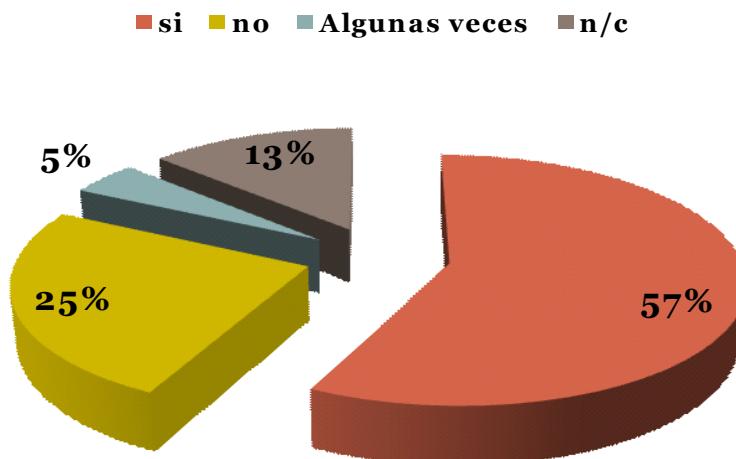
Figura 41. ¿A qué recurre cuando se siente bajo presión por cualquier aspecto de su vida? ¿Tiene algún método de relajación para eliminar este malestar?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

A la pregunta si tiene algún método de relajación para eliminar el malestar cuando se siente bajo presión por cualquier aspecto de su vida, el 22% hace ejercicios; 16%; amigos, familiares; 15% Pasea, camina; 13% hace meditación (yoga, relajación); 12% descansa; 9% otros (lee la biblia, escucha música y visita a la psicóloga); 9% No tienen a quien recurrir; y el 4% no contestaron. Esta gran dispersión requiere de mayor análisis y de implementar estrategias múltiples para prevenir el stress en el trabajo.

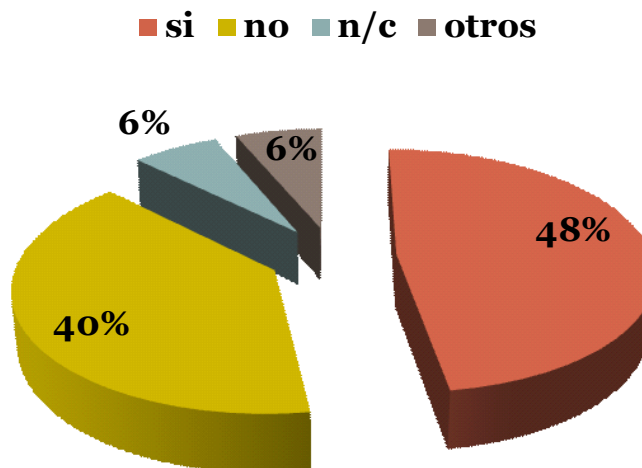
Figura 42. ¿Alguna vez a tenido que sacrificar aspectos personales por su trabajo?¿Cómo llevó la situación?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

En cuanto a sacrificios personales por el trabajo respondieron el 57% contestó que Sí; 25% No; 13% no contestaron y el 5% algunas veces. Informaron sobre cómo llevó la situación: buscó reemplazo, reprogramó sus planes, alejarse de su familia y radicar en otra ciudad; conversando con su familia; delegando responsabilidades y pidiendo disculpas.

Figura 43. ¿Se siente una mujer realizada? ¿Por qué?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

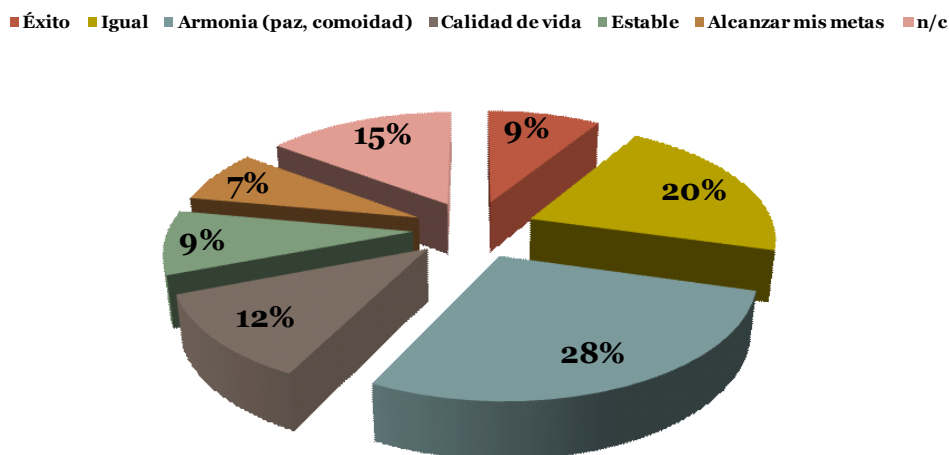
Al responder por que se sentían mujeres realizadas, respondieron el 48% respondió que Sí; 40% No; 6% otros y el 6% no contestaron. Y las causas mencionadas fueron: todavía falta desarrollarme, he cumplido lo que me he propuesto; en parte, tengo una familia y soy profesional; y me falta conseguir mi casa propia. Esto también se explica por las

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

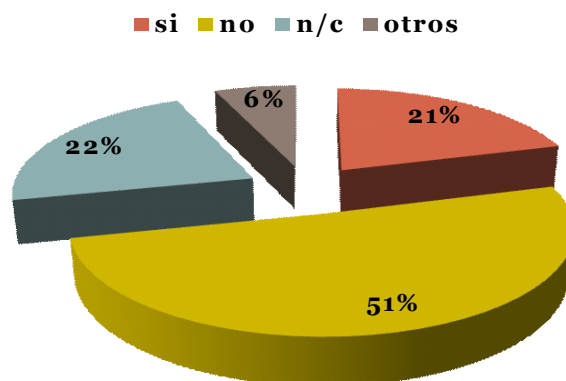
diferencias de edades (pues las jóvenes recién empiezan su vida laboral, mientras que las mayores ya se realizaron).

Figura 44. ¿Como quisiera sea su vida?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Figura 45. ¿le gustaría cambiar algo en su vida?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Si les gustaría cambiar algo en su vida respondieron el 51% que No; 21% Sí, 22% no contestaron; y el 6% otros. Entre las razones se encontraban mejorar mi situación económica, vivir tranquilamente, manejar el tiempo libre. Nuevamente, la diferencia de edades revela que las jóvenes son más predispuestas al cambio.

Tabla 14. ¿Cómo contrasta su vida profesional con su vida personal?

1. Equilibrar lo personal como lo profesional.
2. Organizando mis tiempos.
3. A veces prima lo profesional que lo personal.
4. Con alegría y armonía.
5. Todo en paralelo.

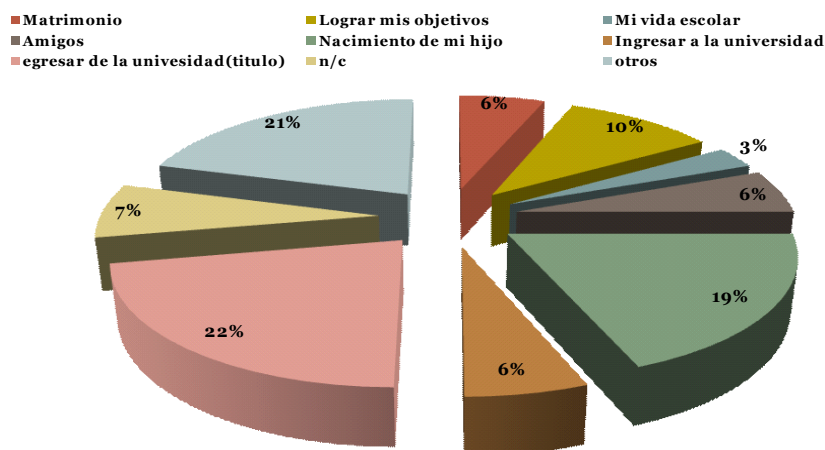
Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

Estas respuestas revelan que mantener la armonía laboral-familiar es un tema vigente, que merece un abordaje más profundo y organizado para el futuro.

Figura 46. ¿Cuál ha sido el momento más feliz de su vida? ¿Que es lo que la hace feliz?



Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: propia

Para las mujeres casadas el nacimiento del hijo es sin duda el evento más importante, pero para las mujeres solteras es muy variado. Esta diferencia de estatus marital marca una gran diferencia entre las mujeres profesionales.

Anexo 3. Conclusiones del informe del taller de género “Retos de la mujer de SUNASS”

DIAGNOSTICO DE LA MUJER DE SUNASS

1. Son mujeres profesionales en su mayoría jóvenes y solteras con las cuales se está constituyendo una escuela de líderes en Regulación Nacional; sin embargo, hace falta el intercambio de experiencias internacionales.
2. Son mujeres con valores que saben que sus limitaciones, algunas veces, son de mentalidad y no de posibilidad.
3. Mujeres organizadas que asumen los desafíos de una Institución que ha cambiado, en un mundo que se globaliza y que ha abierto nuevas posibilidades y oportunidades de comunicación, desarrollo y articulación.
4. Mujeres que desean conocer la opinión de los varones de SUNASS, respecto al trabajo que desempeñan en la institución.
5. Mujeres que deben asumir nuevos retos como gerentes o jefas; sin embargo, su percepción se resume en que no lo lidera porque falta cumplir el perfil y para ello es necesario preparación académica para liderar grupos de trabajo.
6. Mujeres que han están cambiando su modo de actuar. Sin embargo, perciben que los varones consideran al grupo femenino como problemático y es por ello que no acceden a cargos de mayor responsabilidad.
7. No perciben discriminación, porque la mujer se está ganando su puesto pero sí lanzan una alerta del número de gerentes varones.
8. Se concluyó que si bien es cierto la apertura a las mujeres ha mejorado mucho en la institución, depende de ellas mismas alcanzar metas y cargos de mayor nivel y responsabilidad

APORTE DE LA MUJER EN LA CREACION DE VALOR INSTITUCIONAL:

El caso de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS

NECESIDADES Y DEMANDA DE LA MUJER DE SUNASS PROFESIONAL:

1. Mayor comunicación y espacios para el diálogo horizontal
2. Igualdad de oportunidades para asumir nuevos retos, eliminando las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder.
3. Sostenimiento de las capacitaciones, especializaciones, maestrías, cursos, etc.
4. Pasantías y experiencias internacionales

PERSONAL

1. Asistencia social con personal multidisciplinario (Psicóloga)
2. Talleres de crecimiento personal, (motivación, equilibrio emocional)
3. Talleres como los que se están realizando pero con todo el personal.
4. Asistencia continua tanto personal como familiar
5. Mejor distribución de espacio físico.
6. Convenios con Gimnasios, Spa, Centros culturales, farmacias etc.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR ESTOS ASPECTOS

1. El empoderamiento, porque busca garantizar mayores cuotas de poder a las mujeres.
2. Igualdad de condiciones pero teniendo en cuenta su naturaleza.
3. Transversalidad porque es necesario que todas las políticas deban ser analizadas en términos del impacto diferencial que tendrán en el colectivo femenino y en el masculino.

Dimensiones del Análisis

1. Apertura en temas de género
2. Contexto Institucional
3. Cultura organizativa
4. Opinión de usuarios

Apertura en temas de género.

Tipo y características de la visión de género existente en la institución.

Contexto Institucional

Objetivos explícitos o implícitos de igualdad de oportunidades.

Política de recursos humanos y género.

Cultura organizativa

Dimensión de género en las formas de socialización laboral y la cultura organizativa.

Opinión pública.

Interna: del personal

Externa: beneficiarios directos / indirectos de las políticas y otras entidades vinculadas a la institución (EPS)