

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS DE GRADO

**LIDERAZGO DE LA MUJER MILITAR DESDE LA PERSPECTIVA DE
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ**

AUTOR:

YANINA MOSQUERA ORTEGA

ASESOR:

Dr. GAMALIEL TALAVERA PRADO

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 042 – 2021/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veintidós del mes de abril del año dos mil veintiuno, siendo las 17:50 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

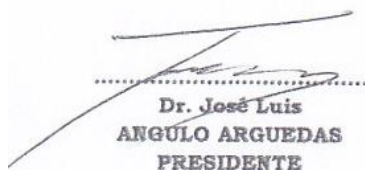
- | | | | |
|---|---------|------------------------------|------------|
| ❖ | Doctor | José Luis ANGULO ARGUEDAS | Presidente |
| ❖ | Maestro | José Manuel PALACIOS SANCHEZ | Secretario |
| ❖ | Maestro | Liliana RODRIGUEZ SAAVEDRA | Vocal |

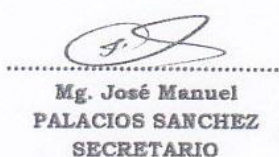
Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 042-2021/SIE/DGI/ESGE-EPG del 03 de abril de 2021, para evaluar la sustentación virtual y defensa de la Tesis de Grado titulada “**LIDERAZGO DE LA MUJER MILITAR DESDE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ**”, presentado por el Bachiller Yanina Elizabeth MOSQUERA ORTEGA, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación virtual y defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de **APROBADO POR UNANIMIDAD**.

En mérito del cual, el jurado **APRUEBA** (aprueba / no aprueba) que se les otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones.

Firmado, en Chorrillos a los veintidós días del mes de abril de 2021.


.....
Dr. José Luis
ANGULO ARGUEDAS
PRESIDENTE


.....
Mg. José Manuel
PALACIOS SANCHEZ
SECRETARIO


.....
Mg. Liliana RODRIGUEZ
SAAVEDRA
VOCAL

Agradecimiento

A la Escuela de guerra, a los docentes por las enseñanzas impartidas en esta etapa de mi formación profesional.

A mis instructores. Maestros por las enseñanzas que me brindaron para; continuar superándome, y a mi Ejército que me enseñó que en los momentos más difíciles y las adversidades se debe seguir adelante.

Dedicatoria

A mi querida familia, a mis padres por el apoyo moral que me brindan cada día para lograr mis metas, a Oscar mi esposo por su apoyo incondicional y a mis hijos Mateo y Joaquín porque son la razón y motivación para lograr mis metas.


Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Mosquera Ortega Yanina Elizabeth., identificado con Documento Nacional de Identidad N° 10815665, con domicilio real en Torres de Matellini Mz A Block 21, en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante de 9 na PEGUC (Programa de estudios de grandes Unidades de Combate) de la Escuela Superior de Guerra-Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra (ESGE) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada “*Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú*” que presento a los 31 días de Julio del año 2020, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro en Planeamiento Estratégico Planeamiento Operacional y Toma de Decisiones.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.



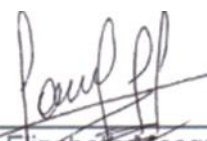
Yanina Elizabeth Mosquera

D.N.I. N° 10815665

Autorización de publicación

A través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada *Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú* presentada para optar el grado de magister en ciencias militares en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, 30 de diciembre de 2020



Yanina Elizabeth Mosquera

D.N.I. N° 10815665

Índice

	Página
Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Declaración jurada de autoría.....	v
Autorización de publicación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xi
Resumen y palabras claves.....	xii
Abstract y keywords	xiii
Introducción	14

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Preguntas de investigación	19
1.3 Objetivos de investigación.....	19
1.4 Hipótesis (no obligatorio).....	20
1.5 Justificación y viabilidad	20
1.6 Delimitación de la investigación	21
1.7 Limitaciones de la investigación	22

CAPÍTULO II

Estado del conocimiento

2.1 Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1 Investigaciones nacionales	24
2.1.2 Investigaciones internacionales.....	28

2.2	Teorías.....	31
2.3	Marco conceptual.....	43

CAPÍTULO III

Metodología

3.1	Enfoque de investigación	45
3.2	Tipo de investigación	45
3.3	Método de investigación.....	46
3.4	Escenario de estudio	46
3.5	Objeto de estudio	46
3.6	Observable (s) de estudio.....	47
3.7	Fuente de información	47
3.8	Técnica e instrumento de acopio de información	48
3.9	Acceso al campo y acopio de información	50
3.10	Método de análisis de información.....	51

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis

4.1	Recolección de datos.....	53
4.2	Revisión y organización de los datos	56
4.3	Definición de las unidades de análisis	73
4.4	Descripción de las categorías	76
4.5	Soporte de categorías	77
4.6	Red Semántica.....	78
4.7	Triangulación	87

CAPÍTULO V

Dialogo teórico – empírico

5.1.1	Discusión de resultados.....	89
	Conclusiones	95
	Recomendaciones.....	98

Propuesta para enfrentar el problema.....	100
Referencias bibliográficas.....	101

ANEXOS

Anexo 1, Matriz de consistencia

Anexo 2, Instrumentos de acopio y recolección de datos

Anexo 3, Matriz Operacionalización de categorías y códigos

Anexo 4, Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Anexo 5, Autorización para el acceso al campo

Anexo 6, Compromiso ético

Anexo 7, Hoja de datos personales

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre el Liderazgo Militar.....	59
Tabla 2. Lista de documentos empleados sobre el liderazgo militar.....	63
Tabla 3. Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre la Igualdad de Género de las oficiales femeninas	64
Tabla 4. Lista de documentos empleados sobre la la Igualdad de Género	68
Tabla 5. Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre las Brechas de Género	69
Tabla 6. Lista de documentos empleados sobre las brechas de género	73
Tabla 7. Determinación y definición de las unidades de análisis	74
Tabla 8. Codificación abierta de las Entrevistas a los informantes clave (EOFE-1,2,3,4 y 5).....	76
Tabla 9. Matriz de descripción de las categorías de estudios	77
Tabla 10. Matriz de soporte de categorías de estudios	78
Tabla 11. Aplicación de la observación directa no estructurada para trabajó de la revisión y organización de datos	86
Tabla 12. Triangulación de técnicas cualitativas y de datos en base a la categoría principal del Liderazgo de la mujer militar	88

Índice de Figuras

Figura 1. Causa y efectos del problema público ante la Igualdad de Género	25
Figura 2: Desfile por el día del Ejército, 2017	27
Figura 3: Incremento de actividades con participación de la mujer.....	29
Figura 4. Compañía de formación en ensayo de desfile por fiesta patrias.....	31
Figura 5: Oficiales femeninas de más alta graduación en el Ejército	32
Figura 6: Profesora de la ESGE impartiendo clases a los Oficiales	33
Figura 7: Ministro de Defensa despide Cascos Azules Femeninas.....	35
Figura 8: Entrenamiento de Paracaidismo Militar.....	36
Figura 9: Entrenamiento en la pista de obstáculos	37
Figura 10: Oficiales graduados de la ESGE 2020.....	39
Figura 11: Entrenamiento de Cascos Azules	40
Figura 12: Entrevista a Teniente Coronel EP Jefe de Unidad.....	42
Figura 13: Código en grupo del Liderazgo militar de las Oficiales femeninas ..	79
Figura 14: Resultados de codificación en red semántica sobre el Liderazgo militar de las oficiales femeninas	80
Figura 15: Código en grupo de la Igualdad de género de las oficiales Femeninas	81
Figura 16: Resultados de codificación en red semántica sobre la igualdad de género de las oficiales femeninas.	82
Figura 17: Código en grupo de las Brechas de género entre hombres y mujeres	83
Figura 18: Resultados de codificación en red semántica sobre las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.....	84

Resumen y palabras claves

La investigación refiere como objeto de estudio el liderazgo de la mujer militar, donde se desarrollaron algunas elaboraciones teóricas referidas al sustrato epistémico del liderazgo militar, igualdad de género y brechas de género, con las evidencias conceptuales, teóricas y empíricas que permitieron comprender a profundidad el liderazgo de la mujer militar como objeto de conocimiento y, finalmente, como objeto de estudio en el campo de las ciencias militares.

En el aspecto metodológico se utilizó el enfoque cualitativo, la investigación fue de tipo teórica - empírica, el método empleado fue el hermenéutico interpretativo. La muestra estuvo conformada por cinco Oficiales femeninas del Ejército que laboran en las diferentes dependencias de la guarnición de Lima que ocupan cargos y puestos estratégicos. Las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista, la observación y el análisis documental, procesándose los datos mediante el análisis de contenido y la triangulación de técnicas de datos para proporcionar confiabilidad a la investigación.

La conclusión a la que se llegó con esta investigación, es que las manifestaciones de los entrevistados y documentos analizados, se evidencia que, el liderazgo militar de la oficial en ejercicio está preparado para el don de mando por su desarrollo profesional, competencias y habilidades de liderazgo en la carrera militar, corroborándose con la suposición planteada inicialmente que sirvió como guía, para que el Liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género contribuye significativamente en el Ejército del Perú a partir de la interpretación de los resultados en la triangulación de los datos.

Palabras claves: Liderazgo de la mujer militar, igualdad de género y brechas de género.

Abstract y keywords

The research refers as an object of study the leadership of military women, where some theoretical elaborations were developed referring to the epistemic substrate of military leadership, gender equality and gender gaps, with the conceptual, theoretical and empirical evidence that allowed to understand in depth the leadership of the military woman as an object of knowledge and, finally, as an object of study in the field of military sciences.

In the methodological aspect, the qualitative approach was used, the research was theoretical - empirical, the method used was the interpretive hermeneutic. The sample consisted of five female Army officers who work in the different dependencies of the Lima garrison that occupy positions and strategic positions. The techniques used were interview, observation and documentary analysis, processing the data through content analysis and triangulation of data techniques to provide reliability to the investigation.

The conclusion reached with this research is that the statements of the interviewees and the documents analyzed show that the military leadership of the practicing officer is prepared for the gift of command due to their professional development, competencies and skills of leadership. leadership in the military career, corroborating with the assumption initially raised that served as a guide, so that the Leadership of the military woman from the perspective of gender equality contributes significantly in the Peruvian Army from the interpretation of the results in the triangulation of the data.

Keywords: Leadership of military women, gender equality and gender gaps.

Introducción

La investigación tuvo por objetivo conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el Ejército del Perú. La investigación cabe importancia por la presencia de las mujeres en instituciones castrenses para la guerra, que se percibe en el presente siglo XXI, preparado y entrenando para tomar las armas, cumplir misiones, gestión en la dirección de puestos estratégicos y jefaturas de unidades específicamente en las unidades militares de las Fuerzas Armadas.

Para Gallardo (2012), señala que, la OTAN desde el 2007 y sus aliados concertaron poner en ejecución la Resolución N° 1325 para elevar e incentivar la actuación de la mujer en las operaciones de las Naciones Unidas y específicamente como observadores militares y Policía civil (p. 143). Dicho compromiso quedó establecido en el informe *CWINF Guidance for NATO Gender mainstreaming*, el mencionado documento significó la primera contribución de la alianza al desarrollo de un enfoque general de la perspectiva de género en sus operaciones militares; constituyéndose en una profesión para la mujer militar de los países aliados en los territorios de conflicto, que puede, asumir cargos, dirección y comandar, para ejercer sus funciones propias en la carrera militar.

En efecto, la OIT (2019) señala cambios en los últimos diez decenios en cuanto al aumento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en el empleo remunerado, ingresando a sectores y ocupaciones en donde se pensaban que eran exclusivos del personal masculino, alcanzando un mayor número de mujeres que ocupa posiciones que exigen altos niveles de conocimientos técnicos, capacidad de gestión y toma de decisiones (p. 22). En el campo militar en el Perú, se ha visto, la integración y cambios de normas en las Escuelas de Formación de Oficiales de las Fuerzas Armadas desde el año 1997 para que la mujer pueda acceder; en el Ejército del Perú a la fecha las Oficiales femeninas han llegado a ostentar el grado de Coronel, quienes vienen ocupando cargos en diferentes unidades a nivel nacional, asimismo, participan en las operaciones militares, operaciones de paz, quienes están sujeta a la administración como líderes que comandan en el ejercicio de sus funciones, capaces de gestionar oportuna y adecuadamente en los diferentes

puestos que son asignados por el Comando de Personal del Ejército del Perú. La investigación presenta la siguiente estructura:

En el primer capítulo, se presenta la descripción de la realidad problemática, preguntas de investigación, los objetivos de investigación, la justificación, delimitación y limitaciones.

El segundo capítulo, explica el estado del conocimiento, que incluye los antecedentes de la investigación, las teorías y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se desarrolló la metodología de la investigación, donde se establece el diseño metodológico, población y muestra, técnicas de recolección de datos y métodos de análisis de los datos.

En el cuarto capítulo se presentó el análisis y síntesis de los resultados, el soporte de las categorías, la codificación con el empleo de la aplicación Atlas.ti como herramientas de análisis de datos presentando los gráficos en redes semánticas para el análisis de los datos cualitativos.

En el quinto capítulo, se concibe el diálogo teórico-empírico, por ser una investigación descriptivo e interpretativo del Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, desarrollando la Triangulación de los datos respecto a los resultados de las entrevistas, observación y el análisis documental.

Finalmente, se propone las Conclusiones, Recomendaciones, las referencias bibliográficas, que son el sustento de la presente investigación, y los diversos anexos utilizados en el presente estudio de investigación.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se evidencia que, el personal femenino ingreso a las fuerzas armadas desde la década de los 90; sin embargo, no supera el 12% y no están representadas en todas las armas y especialidades; ni en todos los puestos, tampoco en todas las unidades. Es decir, la incorporación de las mujeres al campo militar va en aumento por los nuevos roles y escenarios que se presentan en los diversos países del mundo, y, por ende, el rol protagónico de la mujer exige la preparación en su formación con liderazgo para gestionar los procesos militares y con oportunidades de igualdad de género en su institución. (Gallardo, 2012, p. 1)

Aunado a la situación, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas toma la Resolución 1325 para tener una referencia elemental en el impacto disímil a las mujeres y niños que deja la guerra, que engrandece sobre la importancia del papel de la mujer como mediadora y negociadora en la resolución de conflictos. Es decir, se debe garantizar los derechos humanos, la protección y las necesidades especiales de las mujeres; específicamente del personal militar femenino, a través de su liderazgo en formación y ejercicio castrense, que les permite la participación en el proceso de paz, apoyo a la población en casos riesgos y desastres, en gestión institucional y procesos en el campo militar en el mundo, en los diferentes escenarios que pueden contribuir considerablemente al desarrollo, seguridad y defensa nacional de su país (Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, 2000).

En este contexto, el liderazgo de las mujeres militares en el campo de batalla, tiene valoración por la importancia de la eficacia en la misión, sensibilización y compromiso de la mujer, tomando como referencia en Afganistán, donde las tropas que conforman las fuerzas de seguridad, el liderazgo militar de las mujeres en un escenario operacional, se evidencia dentro de sus respectivas unidades. Por lo tanto, las disparidades resultan cada vez más inaceptables en el mundo actual, sobre todo teniendo en cuenta el capital humano de las mujeres los grandes cambios que se vienen dando con la igualdad de género. (Gallardo, 2012, p. 168)

Dentro de este marco, en América Latina, dentro de la agenda política no ha sido considerada una prioridad la igualdad género y de los derechos de la mujer. Donde el tema de la mujer dentro de las fuerzas militares suele ser tratado como parte de la igualdad de género, pero no teniendo en cuenta las especificaciones militares, por ende, han tenido que adecuarse al contexto de la situación real de la instalación y compañerismo masculino. (Donadio & Mazzotta, 2009. p. 38)

En efecto, Bobeá (2008) manifiesta que las mujeres oficiales que forman parte del Estado Mayor, que asumen hoy funciones de mando son excepcionales, tiene como antecedente el proceso de feminización de los ejércitos, en países como Chile, Brasil, Argentina y Uruguay que data desde los años 70 y 80, que iniciaron sus reformas castrenses para dar oportunidad a las mujeres en sus respectivos países; el alistamiento de las mujeres a las filas militares latinoamericanas y caribeñas es un fenómeno muy reciente, asimétrico y diferenciado según países y subregiones, cuyas experiencias de liderazgo militar son conocidas. (p. 67)

De eso se desprende, que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas se interpreta en dos ejes analíticos de cambio social. Un eje, los procesos de democratización en América Latina y el Caribe. Y, el otro eje, la modernización institucional derivada de esos procesos de apertura e inclusión. Es decir, la oportunidad de mujeres, enfocado hacia las ciencias militares para asumir liderazgo y gestión militar al igual que los hombres, donde es cuestión de género que resulta crucial para la institución, las mujeres militares como actores y líderes proactivos en las diversas actividades castrenses, administrativas, operativas, tecnológicas, así como en los cambios del sector de la seguridad. (Bobeá, 2008, p. 78)

El Estado peruano no fue ajeno a la globalización que colabora a ofrecer esquemas comparativos con los países desarrollados, que tradicionalmente el Ejército del Perú está conformado por una fuerza predominantemente masculina, en donde realizan actividades que requieren de fuerzas especiales, táctica operativa, logística integral, inteligencia en los diferentes niveles, entre otras características; así como, las relaciones sociales e interpersonales del personal que conforma la fuerza, las actividades de entrenamiento y capacitación, aunado con los estilos de liderazgo, predominando eminentemente lo masculino. No obstante, teniendo como referencia las exitosas operaciones de las primeras promociones de paracaidistas

mujeres del Ejército entre los años 1973-1975; así como del servicio activo no acuartelado femenino (SANAF) del año 1993, a partir del año 1997 el Comando del Ejército del Perú incorporó a la mujer como oficiales, en la Escuela Militar de Chorrillos “Crl Francisco Bolognesi” teniendo una línea de carrera profesional como el personal militar masculino. (Ejército del Perú, 2019, p. 8)

Con la Ley del Ministerio de Defensa – Decreto Legislativo N° 1134 del 2012, cuyo artículo n° 8 textualmente señala: “Las Fuerzas Armadas. - Son Instituciones Armadas del Ministerio de Defensa, que tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República”, el Ejército del Perú es parte de las Fuerzas Armadas y asumen el control del orden interno de conformidad con el artículo 137° de la Constitución Política del Perú. (DL N° 1134, 2012, p. 5)

Asimismo, con la promulgación de la Resolución Ministerial N° 1411-2016-DE/CCFFAA, que aprueba los Roles Estratégicos de las Fuerzas Armadas, incluyendo definiciones y acciones estratégicas. El rol estratégico se define como “un propósito que el Estado asigna a las Fuerzas Armadas y que se concreta en misiones, bajo una concepción estratégica, empleando las capacidades militares; en cumplimiento al mandato constitucional y las normas legales” (Constitución Política del Perú, 1993).

Teniendo en cuenta la legislación y las normas legales, el Ejército ha visto por conveniente preparar, entrenar y capacitar a las mujeres oficiales para afrontar todas las actividades, fortaleciendo sus conocimientos y optimizando su desarrollo profesional del personal militar femenino, estando aptas para el cumplimiento de las diversas misiones a nivel nacional e internacional. Sin embargo, existen diversos cambios dentro de la institución en materia de relaciones de género que se buscan asegurar condiciones de no distinción, acoso sexual y limitación en el desarrollo profesional y personal para las mujeres, que se busca asegurar y empoderar la función en el nivel y rango que le corresponde, sin ningún impedimento para liderar de acuerdo a normas emitidas por el Escalón Superior.

Dentro del análisis, la igualdad de género en el Ejército y su aplicación a las actividades a nivel nacional se controla y verifica desde la función constitucional e institucional a través de las normas y reglamentos. Para la investigación se ha

estructurado este estudio en torno a la problemática derivada de la limitación en liderazgo de la mujer desde el enfoque de igualdad de género, que puede generarse por distinción y que debe desterrarse por el derecho constitucional, armonizando la vida laboral y familiar, el acoso sexual, la protección de la maternidad en la esfera militar y el abuso de poder por razón de género dentro de la Institución.

Finalmente, en los párrafos antes mencionados, se evidencia que las oficiales femenina en el Ejército no están siendo consideradas en ocupar dirección de puestos estratégicos, cursos al extranjero, comandantes y pequeñas unidades en igualdad de proporcionalidad que los varones oficiales, convirtiéndose en una problemática que debe dirimirse en el Ejército, donde se ejecute lo establecido en el marco de la Constitución y de los principios institucionales, es decir la fenomenología social impone nuevos retos jurídicos desde un enfoque de género para el desarrollo de la igualdad en el Ejército como principio transversal ejercido con capacidad de liderazgo de la mujer militar para defensa y seguridad nacional del país, por ende, el estudio tiene el propósito de comprender y conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el Ejército del Perú, para la contribución en el desarrollo y defensa nacional del país.

1.2 Preguntas de investigación

Teniendo en cuenta la realidad problemática, se desprende la pregunta general del proyecto de investigación:

¿Cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú?

1.3 Objetivo de la investigación

Conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

Objetivos subsidiarios:

- a) Explicar el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.

- b) Analizar la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú.
- c) Explicar las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.

1.4. Hipótesis

El Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género contribuye significativamente en el Ejército del Perú.

Se planteo una suposición, a fin de que sirva de guía durante la investigación. “En la investigación cualitativa las hipótesis son claves de interpretación que guían los primeros pasos en la recogida de datos” Ruiz (citado en Izcara 2014).

1.5. Justificación y viabilidad

La propuesta del tema de investigación se justifica por qué permitió analizar y conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, la misma que contribuirá lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres militares como parte del quinto objetivo de desarrollo sostenible en el ámbito del Ejército, como respuesta legal y una interpretación acorde con su categoría de derechos fundamentales de la Institución militar que no pueden obstaculizar en la aplicación de la igualdad al personal femenino en sus funciones de oficio.

Asimismo, el tema en mención es de importancia, debido a que el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género, es muy compleja, debido a su lenta aplicación de la institución de normas de distinción por determinados sectores de la sociedad y en la institución, a fin de garantizar la igualdad y la no distinción, es el mecanismo utilizado ante la resistencia de la cultura organizacional que se debe cerrar esta brecha en el corto plazo.

Por otra parte, la utilidad fue conocer el enfoque de igualdad de género en el Ejército del Perú, sobre todo evidenciar la incorporación numéricamente del

personal femenino que cuenta y dispone el Ejército, cuya brecha de género existentes hacen necesario la implementación de una política pública desde un enfoque multisectorial que requiere de una intervención desde el Estado.

En definitiva, los que se beneficiaran directamente es el Ministerio de Defensa a través del Ejército, al disponer de personal femenino con capacidades y competencias de liderazgo en oportunidades de igualdad para competir puestos, becas de estudios para contribución con el país y su institución. Asimismo, dicha investigación, servirá como estudio de consulta para la comunidad científica y alumnos de la casa de estudio “Escuela Superior de Guerra del Ejército”.

En cuanto a la viabilidad, la presente investigación, fue desarrollado por el investigador y fue viable por la disponibilidad financiera, materiales, acceso de la información y conocimiento metodológico, de acuerdo a las actividades que se detallan:

- Se contó con el apoyo del personal que labora en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, los cuales se convirtieron en objeto de estudio en el proceso académico.
- Se contó con los medios, recursos e instrumentos para la realización de la investigación y recolección de datos.
- Se contó con la experiencia del asesor que labora en esta casa de estudio para la aplicación de la metodología y normatividad de la Institución.
- La investigación se realizó en las instalaciones del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y otras dependencias donde laboran las oficiales femeninas que ocupan cargos estratégicos en el ejército.

1.6. Delimitación del problema

1.6.1. Delimitación temática

En cuanto a la delimitación de la investigación fue conocer el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú; asimismo, la unidad de análisis corresponde a las mujeres militares con rango de mayores a coroneles: directora del ICTE, directora de bienestar del MINDEF, Asesora legal del COPERE, Ejecutivo de CETELE y jefe del departamento de Desarrollo de

Liderazgo del Centro de Liderazgo del Ejército del Perú, personal femenino que destaca en el liderazgo de la mujer en el Ejército.

1.6.2. Delimitación teórica

Se desarrolló los conceptos de teóricos, organizando en secuencia lógica, deductiva y orgánica, teniendo como base las teorías y categorías del estado del conocimiento, sobre el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

1.6.3. Delimitación espacial

Llevada a cabo en las dependencias militares que cuenta con personal femenino que destaca el liderazgo de la mujer en el Ejército en la Guarnición de Lima.

1.6.4. Delimitación temporal

Comprendió el desarrollo de las categorías en el periodo 2020.

1.7. Limitaciones de la investigación

1. La presente investigación, tiene como limitación la escasa bibliografía al respecto, sin embargo, para el presente trabajo esta limitación fue superada, con la bibliografía encontrada como el: RE 1 – 54 (2014): Liderazgo militar, COEDE, el “Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP sobre La política nacional de igualdad de género”, la “Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” e investigaciones internacionales y nacionales.
2. Asimismo, otro factor limitante fue el tiempo, en vista, que el investigador se encontraba realizando estudios en forma remota y a tiempo completo en la Escuela Superior de Guerra, se ha tenido que coordinar con los informantes claves para remitir las encuestas y ser respondidas y enviarlos vía correo electrónico, los cuales han sido superadas empleando las tecnologías digitales.
3. De igual manera, cabe resaltar el escenario y situación que está existiendo en el mundo y en especial el país con la pandemia del Covid-19, donde se encontraban

paralizados los comercios, las librerías, las universidades, el personal militar es desplegado para realizar el patrullaje en apoyo a la Policía Nacional decretado por el estado de emergencia, hizo que no se adquiriera textos de ediciones recientes para las teorías que sientan las bases de la investigación, sin embargo, estas limitaciones fueron superadas, en la búsqueda de las bibliotecas digitales y repositorios en la gran biblioteca digital del internet.

CAPÍTULO II

Estado del conocimiento

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones nacionales

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el Decreto Supremo N° 008 – 2019-MIMP (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*, señala que,

La Política Nacional de Igualdad de Género, permite conocer los cimientos, las consecuencias de la distinción estructural contra las mujeres y aborda la distinción estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país, en relación con las obligaciones que tiene el Perú concerniente a los derechos humanos, establecido en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y la pre-imagen del Perú al 2030. En el mencionado Plan, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que el Perú es un país fraccionado y desigual a pesar de su solidez económica y política. Además, manifiesta que el mayor índice de pobreza y desigualdades étnico-culturales y de género, se encuentran en la selva y sierra del Perú, las cuales son elevadas de acuerdo al promedio de los países miembros de la OCDE (OCDE, 2016, p. 17). En definitiva, esta política nacional propone un horizonte que se extiende hasta el 2030, de acuerdo a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En resumen, el marco normativo concerniente a la Política Nacional de Igualdad de Género, contribuye con el tema de investigación, lo cual constituye el urgente desafío para la protección y oportunidad en la redistribución de los cargos entre hombres y mujeres, con la finalidad de eliminar esquemas socioculturales

segregacionistas, enraizados y permitidos por la sociedad; donde el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, por ningún motivo debe estar implícitamente arraigado en la institución, muy por el contrario esta política nacional garantiza roles y funciones, espacios, personalidad de naturaleza intelectual y competencias entre ambos géneros, a fin de conceptualizar a la realidad del rol de la mujer dentro de sus funciones en el Ejército, acorde a las normas nacionales e internacionales.

Se rescata de este antecedente que el Estado peruano reconoce y lo considera como un problema la Igualdad de Género y que no es tomado en cuenta como prioridad, teniendo como principal incidencia en la Región de la Selva y Costa de nuestro Perú.

Figura 1

Causa y efectos del problema público ante la Igualdad de Género



Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Guerra, J. W. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*. En su Tesis para optar el grado académico de Magister en la Universidad César Vallejo, manifiesta que,

Tuvo como objetivo general describir los avances normativos realizados por el Estado peruano respecto a la aplicación de las políticas públicas sobre la

igualdad de género. La metodología fue enfoque cualitativo, tipo de nivel descriptivo – evaluativo y el diseño de la investigación documental. La técnica de investigación empleada fue el análisis documental y el instrumento de recolección de datos estuvo basada en la matriz de datos de identificación de los documentos aplicando la guía de codificación axial con categorías a priori. Llegó a tres conclusiones: La primera que el Perú diseñó leyes que permiten a las mujeres el acceso a los servicios de salud, educación, a un empleo de acuerdo a las normas establecidas por el gobierno e internacionales y a la ocupación de un cargo político y/o económico; La segunda que el Perú implantó el PLANIG 2012-2017 basado en la CEDAW, la cual dio pie a la formulación de la Ley de Igualdad de Oportunidades; y, como tercera conclusión fue que el Estado peruano debe tomar decisiones a todo nivel con la finalidad de lograr que todos los ciudadanos gocen y ejerzan sus derechos sin distinción alguna; sin perjuicio a ello, teniendo una mayor participación en la participación de la política.

En resumen, la investigación hace énfasis en el diseño de las normas sobre la igualdad de género en los diferentes campos de la actividad profesional con la finalidad de ocupar puestos en el ejercicio de los derechos de las personas sin distinción y poniendo énfasis en la participación de las mujeres en la política en el Perú, que trae a colación para fortalecer la base teórica y discusión con el liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el ejército del Perú.

Puente, E. W., Chirinos, J. W. y Martínez, M. J. (2015). Alineamiento estratégico de la Escuela Militar de Chorrillos con el plan nacional de igualdad de género 2012-2017, Tesis para optar el grado académico de Magister en la Universidad del Pacífico, manifiestan que,

Su objetivo general fue proporcionar un conjunto de líneas de acción para el alineamiento de la EMCH con el PLANIG 2012-2017, bajo los principios de equidad e igualdad de género. La investigación fue de enfoque cualitativa, tipo aplicada, descriptiva, no experimental y no correlacionar. La población fueron todo el personal de la escuela militar. La técnica que se

aplicó fue la entrevista y su instrumento fue la encuesta. Llegó a las conclusiones: a) Que debe existir voluntad política para que lo planeado se concrete, b) La EMCH debe realizar un cambio de normas y de cambio organizacional lo cual constituye el cambio de forma de pensar del personal masculino que conforma la institución, c) El personal femenino de la escuela militar no tiene la oportunidad de poder escoger el arma o servicio, lo cual obstaculiza el ascenso a la cúspide de la carrera militar. y d) La EMCH considera como una falta muy grave las relaciones interpersonales y a la cadete que se encuentre en proceso de gestación, llegando incluso a la separación definitiva de la institución, lo cual incurre con los derechos fundamentales y teniendo como antecedentes dictámenes del poder judicial reincorporando a las cadetes y dictaminando que se debe modificar dichas normas.

En resumen, la investigación de los autores viabilizan el alineamiento estratégico desde la etapa de formación con el plan nacional de igualdad de género, desde el punto de vista de sus derechos amparado en el marco legal, lo cual evidencia la relación con la investigación sobre el liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el ejército del Perú, permitiendo aportar con los resultados del análisis de la investigación con la discusión y fortalecer el rol y puesto de las Oficiales mujeres en cumplimiento de sus funciones en la Institución.

Figura 2

Desfile por el Día del Ejército, 09 dic 2017



Foto: Difusión Mindef

2.1.2. Investigaciones internacionales

Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Asuntos de Género*. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Manifiesta que,

El propósito del libro digital es dar a conocer el derecho al trabajo de las mujeres que es un elemento principal para el planeamiento de un país, lo cual produciría aspectos positivos en el sector económico y la disminución del índice de violencia contra la mujer. Este libro contribuye que no se toma en cuenta, ni se reconoce el trabajo no remunerado que se realiza dentro de los hogares; además que existen brechas salariales, presencia de la mujer en ocupaciones de menor ingreso salarial y de menor productividad. Esto genera que las mujeres no posean autonomía, siendo una barrera para el crecimiento profesional de ellas. En segundo aspecto, la innovación tecnológica genera nuevas oportunidades de trabajo y desafíos para la sociedad que conllevan a descubrimientos de nuevas formas de trabajo que incrementen la economía. Estos cambios se deben de tomar en cuenta para la generación de políticas públicas que puedan anticiparse a efectos que retrasen el impulso de la mujer en el ambiente laboral. Finalmente, concluye que, el género femenino debe adquirir conocimientos acordes a la realidad que nos encontramos, prepararse para obtener un empleo acorde a la revolución tecnológica y a las nuevas demandas laborales.

En conclusión, el estudio de CEPAL infiere que el Estado debe plasmar políticas para proporcionar a las mujeres igualdad de oportunidades y desafíos, dando lugar a su autonomía laboral en el futuro, y así brindar protección a las mujeres, lo cual tiene relación con la investigación propuesta, sobre el liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el ejército del Perú, que se viene aplicando de acuerdo a las normas establecidas en la institución el funcionamiento del Ejército.

Zuluaga, D. M. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate: una perspectiva de género*. Para optar el grado académico de Magister en la Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá, Colombia. definió que,

El objetivo general fue identificar los principales retos que tienen que afrontar las mujeres militares en Colombia para ser incluidas, desde la perspectiva de género, en las operaciones que demandan combates armados. La metodología aplicada fue teniendo en cuenta el enfoque cualitativo-hermenéutico y de tipo descriptivo. La investigación concluyó que la mujer militar de Colombia se encuentra capacitada y tiene las condiciones para poder desempeñarse en diferentes operaciones, cualquier situación y lugar, dando cumplimiento de la misión del Ejército Colombiano. Asimismo, frente a los retos, es conseguir desterrar las diferencias o prejuicios que existen en cuanto al género biológico hombre y mujer. Por último, se tiene el gran reto de lograr que el personal militar obedezca y respete de acuerdo a la jerarquía militar sin observar el género.

En este marco de referencia, nos da a conocer que la mujer militar colombiana se encuentra en condiciones de participar en el campo de operaciones, enfoca superar las diferencias de origen biológico entre hombres y mujeres para función en asumir funciones en el campo de combate, los cuales sirve como una guía para conceptualizar el liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el ejército del Perú, donde las Oficiales mujeres han sido preparadas para la guerra en su etapa de formación, los cuales le permiten alcanzar los niveles para comandar en el cumplimiento de la misión.

Figura 3

Incremento de actividades con participación de la mujer.



Chocho, C. P. (2016). *Diagnóstico de actitud hacia la igualdad de género y su relación con la calidad de vida de la mujer en el cantón El Pan, provincia del Azuay en el año 2015*. Para optar el grado académico de Magister en la Universidad Técnica Particular de Loja, Cuenca, Ecuador, señala que,

El objetivo general fue diagnosticar la actitud hacia la igualdad de género y la relación con la calidad de vida de la mujer del cantón El Pan, año 2015. La investigación fue de tipo cuantitativo, cualitativo y descriptivo. Se aplicó como instrumento el cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros y la Escala GENCAT de calidad de vida, los cuales se aplicaron a una población y muestra de 35 mujeres (entre 15 y 64 años de edad). Obtuvo como resultados de la actitud hacia la igualdad de género de las mujeres investigadas, muestran la existencia de estereotipos que guían sus percepciones en cuanto a las funciones que deben desempeñar, evidenciándose las limitaciones que impiden que esta actitud sea mayormente favorable. La investigación concluyo, si bien las mujeres reconocen que se ha avanzado hacia la igualdad de género, las relaciones sociales en las cuales se expresa el género muestran la sumisión de la mujer ante el hombre en lo referente a su participación en el ámbito laboral y su participación política y social, en donde la mujer siente en carne propia la exclusión y distinción social, con mayor frecuencia al tomar las decisiones, cuyo resultado estadístico obtenido concerniente a la relación entre género y calidad de vida, se puede concluir que el género es un componente constitutivo de las relaciones sociales que incide en la calidad de vida de la mujer, siendo por tanto la actitud hacia la igualdad de género un factor decisivo en la tarea mejorar su bienestar, por ello dependerá de otros factores que intervengan, dependiendo del ambiente económico, social y territorial en el cual se desenvuelve una sociedad.

Finalmente, la investigación evidencia que las mujeres reconocen que existe un avance hacia la igualdad de género, pero que sienten en carne propia la exclusión y distinción social, los cuales aborda una relación con la investigación propuesta sobre el liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el

ejército del Perú, donde las oficiales mujeres en la actualidad están capacitadas para fortalecer y enseñar las normas sobre la distinción si lo hubiera dentro de la institución, de igual manera, hacer prevalecer sus deberes y derechos en cualquier cargo dentro del Ejército.

Figura 4

Compañía de formación en ensayo de desfile por Fiestas Patrias.



2.2. Teorías

2.2.1. Liderazgo militar

Definición

Se define como: “el proceso de influir sobre el personal bajo nuestro mando brindando propósito, dirección y motivación, mientras se dirige las acciones que logren la misión y mejoren la Unidad a la que pertenecemos” (Ejército del Perú, 2014, p. 1-3).

Por otra parte, el Ejército de Chile define el liderazgo militar como: “el arte de influir sobre los demás, lograr de ellos adhesión a un ideal para que, provistos de un propósito, dirección y motivación, desarrollen una tarea, cumplan una misión y mejoren la organización, sintiéndose al mismo tiempo satisfechos y realizados” (Ejército de Chile, RDE - 11, 2014, p. 10).

Figura 5

Oficiales femeninas de más alta graduación en el Ejército.



Teorías sobre Liderazgo de la mujer militar

La mujer ha tenido participación en el Ejército en las diferentes épocas del Perú para los intereses del Estado, especialmente en los conflictos con otros países y contra la subversión; que aún se mantiene con remanentes de la subversión, que han definido el crecimiento y desarrollo del país. Donde la incorporación de la mujer a la oficialidad del Ejército se concretó con la promulgación de la Ley N° 26628 del año 1996, que aprobaba el ingreso de la mujer a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas.

Figura 6

Profesora de la Escuela Superior de Guerra impartiendo clases a los oficiales.



En tal razón, el Ejército viene realizando estudios previos, pero de forma limitada, para evaluar las situaciones que se proporcionan en los diferentes escenarios de igualdad de género, en comparación con los oficiales varones que deben tener las mismas oportunidades en la carrera militar. Para la incorporación del liderazgo de la mujer militar, se inicia en el período de formación en la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH) a fin de garantizar sus deberes y derechos de la mujer en todos lo que concierne a la administración pública como oficial del Ejército, enfocados a la igualdad de género. Dentro de las Teorías científicas sobre el Liderazgo, la mayoría de los estudios pueden ser clasificados según sus conductas, el énfasis en las características del líder, el poder e influencia u otros factores situacionales que empoderan a la mujer en los nuevos roles estratégicos que pueden desempeñar.

Según Gómez-Rada (2002) existen las siguientes teorías científicas sobre el Liderazgo que integra a la mujer militar:

1) La teoría de los rasgos

“La teoría se enmarca dentro de las denominadas Teorías del Gran Hombre, postulada por Francis Galton que sugieren que ciertas características estables de las personas llamándoles rasgos, que diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son” (Bass, 1990, p. 25).

Esta teoría severa que los líderes se diferencian por atributos personales, que contienen características comunes como la inteligencia, la originalidad, el deseo de superación, la responsabilidad, la activación social, el don de mando, la confiabilidad, el estatus económico, la iniciativa, así como las habilidades cognoscitivas y de seguridad.

2) Teoría del liderazgo carismático

Esta teoría considera al seguidor como la variable fundamental. Donnell, Gibson, & Ivancevich (1996), (citados por Gómez-Rada, 2002) afirman que, “esta es una teoría que plantea que el liderazgo es la habilidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales” (p. 17).

Según Gómez-Rada (2002) señala que, “estos líderes son personas con mucha confianza en sí mismos, poseen una visión clara y un fuerte compromiso con ella, tienen capacidad para comunicar de forma explícita dicha visión, tienen un comportamiento poco convencional y, en muchos casos, extraordinario, son agentes de cambio y ostentan sensibilidad por entorno, entre otros rasgos” (p. 22)

3) Teoría del liderazgo motivacional

La Teoría del Liderazgo Motivacional destaca la presencia de tres elementos fundamentales: El poder, el logro y la afiliación. Estos elementos activan y dirigen la conducta de las personas; sin embargo, no necesariamente están presentes en igual intensidad en cada persona y en la mayoría de los casos, solo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder.

Para Romero (1993), (citado por Gómez-Rada, 2002), manifiesta lo siguiente:

los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior. Para esta teoría, un líder motivacional es una persona en crecimiento que no teme

equivocarse y que cuando lo hace, está dispuesta a corregirse, es decir, no existen verdades absolutas y sus planteamientos son conjeturas sujetas a verificación. El líder motivacional es hábil para escuchar a los demás y se aproxima a la gente expresando un interés genuino; quienes le siguen no lo hacen por temor sino por identificación, respeto y confianza en sus juicios y decisiones; es un inspirador que tiene las ventajas del poder propio del cargo que ostenta (p. 45).

2.2.2. Igualdad de género

Definición

La ONU (2016) manifiesta que es la “modificación de las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la distinción histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha distinción” (p. 4).

Figura 7

Ministro de Defensa despide cascos azules femeninas.



Foto: Difusión Mindef

Teorías sobre igualdad de género en la mujer militar

El Sistema Sexo/Género de Gayle Rubín.

Rubín (citado por UNFPA, 2006) discurrió que el Sexo/Género es “[...] un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y de la procreación es moldeada por la intervención social y satisfecha de una manera convencional, sin importar qué tan extraña resulte a otros ojos [...]”.

Destaca que la subordinación de las mujeres es el resultado de relaciones que organizan y producen la sexualidad y el género, no de origen económico. Resalta el rol de los modelos de parentesco, las transacciones matrimoniales y su articulación con arreglos políticos y económicos. Bajo esta escena, la autora describe su posición basada sobre la teoría marxista, de los trabajos estructuralistas de Lévi-Strauss y del psicoanálisis, rediseñando los conceptos y elaborando un modelo teórico particular. Se considera a dicha autora, como una de las primeras autoras que realizó las connotaciones políticas y económicas del género, estableciendo una relación entre lo reproductivo y lo productivo (p. 24).

Figura 8

Entrenamiento de paracaidismo militar.



Foto: Difusión Mindef

La Dominación Masculina según Pierre Bourdieu

Bourdieu (citado por UNFPA, 2006) señaló que, “las diferencias sexuales se mantienen inmersas en el conjunto de oposiciones que organizan el cosmos como sistema: alto/bajo, arriba/abajo, delante/detrás, derecha/izquierda, recto/curvo, seco/húmedo, etc. En todas ellas lo que representa el polo positivo, está siempre asociado a lo masculino, ocurriendo lo inverso con lo femenino” (p. 11).

Esta prerrogativa universal, que es reconocida a los hombres se afirma en la objetividad de las estructuras sociales y de las actividades productivas y reproductivas, y se basa en una división sexual del trabajo de producción y reproducción biológico y social que confiere al hombre la mejor parte. No se trata, por tanto, de categorías de lo sexual en sí mismas, sino de categorías sexuales que poseen una significación social, que, al modo de un sistema mítico ritual, cumplen el efecto de consagrar el orden establecido, en el cual lo masculino domina a lo femenino (p. 27).

Figura 9

Entrenamiento en la pista de obstáculos.



Foto: Difusión Mindef

Distinción contra las mujeres

En el artículo 1 de la CEDAW señala lo siguiente:

La Convención presenta los resultados de la expresión: “distinción contra la mujer” que expresará toda desigualdad, excepción o limitación basada en el sexo, que tenga por resultado afectar o anular el reconocimiento, asimismo, goce la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, también de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

A partir de esto, las diferencias entre mujeres se pueden entender de la siguiente manera. Viola el principio de libertad acorde a la dignidad humana. También impide la entrada de mujeres, al igual que los hombres. Como los problemas políticos, sociales, económicos y culturales de su país; existen barreras para desarrollar plenamente las oportunidades de la mujer para mejorar el bienestar social y familiar.

El género en el área militar

El ingreso de mujeres a los ejércitos del mundo se está dando, a pesar de que tradicionalmente era el campo de los hombres. La experiencia de los integrantes ha abierto áreas que no requieren fraude masculino, logrando gradualmente integrarse lentamente como agentes de salud, gobierno e inteligencia, y se ha utilizado en 14 países hasta la fecha. En operaciones militares en Estados Unidos, Israel, Suiza, Alemania, etc.

Figura 10

Oficiales graduados de la Escuela Superior de Guerra 2020.



Según Donadio (2010) señala que, “la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas en los diversos países de la región latinoamericana no ha respondido a un proceso planificado. Ello no empaña el hecho de que la gran mayoría de los países ha realizado procesos de incorporación que han guardado una estrecha relación con la democratización de las últimas décadas” (p. 29). Esto nos indica que la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas fue el resultado de una presión socio-política y no una necesidad de la institución.

Figura 11*Entrenamiento de cascos azules.*

Foto: Difusión Mindef

2.2.3. Brechas de género

Definición

“Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares” (MIMP, 2013, p. 25).

En efecto, las brechas de género tanto, para su desarrollo personal, económico, cultural social, y político, en el contexto actual tienen los mismos derechos e igualdades entre hombres y mujeres, sin embargo, por la asimetría presentada en la sociedad, a las mujeres se les considera en posiciones subordinadas, que son desfavorables respecto de los hombres.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018, p. 4) presenta a las características de brechas de género:

- Brecha del ingreso promedio mensual entre mujeres y hombres por trabajo de la PEA.
- Brecha entre mujeres y hombres sin ingresos propios.

- Brecha entre mujeres y hombres en cargos de nivel directivo y/o en toma de decisiones.
- Brecha entre mujeres analfabetas y hombres analfabetos de 15 y más años edad.

Las políticas públicas frente a las brechas de género

Según el MIMP (2012), infiere que,

“Las políticas públicas con enfoque de género contribuyen a su reducción y erradicación, permitiendo lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En este marco, las políticas de igualdad de género incorporar el enfoque de género, el cual propone desarrollar esfuerzos por transformar a fondo los modelos de políticas públicas predominantes, corregir los desequilibrios, existentes, reducir las brechas de género, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades” (p. 19).

Para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018), “las políticas de igualdad de género permiten asegurar la igualdad en los planes, programas o proyectos públicos y en cualquier intervención realizadas por las entidades de la administración pública, debido a la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso, uso y control de los recursos” (p. 8). Es decir, entre las políticas de igualdad de género tenemos: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el derecho a una vida libre de violencia, la prohibición de distinción en el salario, cuotas para fomentar la participación política de las mujeres.

Asimismo, “la norma para la igualdad de género en el Perú, es la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, existiendo cuatro razones para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión pública” (MIMP, 2018, p. 10):

1. Es una estrategia para alcanzar la igualdad de género a través de las políticas públicas.
2. Institucionalizar el enfoque de género de forma permanente en los tres niveles de gobierno.

3. Integra necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diseño, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios públicos.
4. Transforma los ámbitos institucionales: planificación, presupuesto, normatividad, estructura, cultura organizacional y recursos humanos.

Finalmente, el Estado tiene el rol de remover obstáculos para alcanzar la igualdad de género y acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres mediante medidas de acción positiva, en este sentido, se incorpora y trasciende el liderazgo de la mujer militar desde el enfoque de igualdad de género en el Ejército del Perú.

Figura 12

Entrevista a Teniente Coronel EP Jefe de Unidad.

AREQUIPA. TENIENTE CORONEL YANINA CASTILLO SE ENCARGA DE LAS TELECOMUNICACIONES DEL SUR DEL PAÍS

La primera oficial a cargo de un batallón

■ Espera que más mujeres sigan escalando en la carrera militar hasta llegar al grado de general.

Asumió el rol que antes era de los varones y afirma que seguirá escalando posiciones en el Ejército Peruano para motivar a las nuevas generaciones. Desde el 1, la teniente coronel EP Yanina Castillo Córdova comanda el Batallón de Comunicaciones N° 113, en el distrito de Tiabaya, Arequipa. Así, a sus 42 años, esta limeña se convirtió en la primera oficial en estar al frente de una tropa del Ejército Peruano.

Se encarga de las telecomunicaciones del sur peruano. Bajo su mando están 10 oficiales, 9 técnicos suboficiales y 70 personas de tropa. Mencionó que hay dos coroneles asimiladas, pero ella es la primera oficial de la Escuela Militar de Chorrillos Francisco Bolognesi en asumir el cargo de una comandancia de batallón de tropa.

"Creo que elegí la carrera militar porque siempre me gustó la disciplina, siempre era la brigadier o policía escolar del colegio", cuenta la oficial. Ella es la inspiración para otras mujeres para seguir escalando en la carrera militar hasta lograr el grado de General de Brigada. Ahora espera que alguna pueda alcanzar el grado de general para demostrar la capacidad y motivar a las nuevas generaciones femeninas, que ahora son el 40% de los postulantes. Lo bueno es que ahora las condiciones han cambiado, la elección ahora es por mérito y no por cupo, como cuando ella postuló en 1997, cuando se presentaron 250 varones y 50 mujeres.

■ INSPIRACIÓN. Oficial tiene a 89 personas bajo su mando.

DATOS

- De las 50 cadetes que ingresaron en 1997 a la escuela militar de Chorrillos, se graduaron 36 en la primera promoción femenina del Ejército.
- La Teniente Coronel Yanina Castillo es casada con el teniente coronel de Infantería Giovanni García, natural de Tacna. Se conocieron desde que eran cadetes y tienen un hijo de 12 años.



Foto: Perú 21

2.3. Marco conceptual

Brechas de género

“Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano” (Decreto Supremo N° 008 – 2019, p. 44).

Distinción contra las mujeres

“Se encuentra vinculada, de manera directa y estrecha, con la violencia de género, es decir, la violencia que sufren por el hecho de ser mujeres, siendo ésta una de las formas más extremas y generalizadas de control y sometimiento que impide y nulifica severamente el ejercicio de los derechos de las mujeres” (CIDH, 2012. p. 2).

Enfoque de género en las políticas públicas

“Es una herramienta de análisis fundamental que permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos; donde se aporta elementos centrales para la formulación de medidas políticas y normas” (MIMP, 2017, p. 5).

Género

“Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer” (ACNUR, 1999, p. 4).

Igualdad de género

“Supone modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la distinción histórica que han padecido y a las relaciones de poder

vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha distinción” (ONU Mujeres, 2016, p. 4).

Liderazgo militar

“Es el arte de persuadir a los subalternos, lograr de ellos adhesión a un ideal para que, provistos de un propósito, dirección y motivación, desarrollen una tarea, cumplan una misión y mejoren la organización, sintiéndose al mismo tiempo satisfechos y realizados” (Ejército de Chile, RDE, 2014, p. 10).

Objetivos subsidiarios

“Es el que forma parte del objetivo de la investigación cualitativa para explicar, predecir, describir o explorar por qué o la naturaleza de los vínculos entre la información no estructurada, donde el investigador tiene que buscar patrones narrativos explicativos entre las categorías de interés, y llevar a cabo la interpretación y descripción de dichos patrones” (Creswell, 2007, p. 7).

Política nacional de igualdad de género

“Aborda la distinción estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país” (Decreto Supremo N° 008 – 2019, p. 6).

CAPÍTULO III

Metodología

3.1 Enfoque de la investigación

Según Vargas (2011) señala que, “la investigación es cualitativa, donde los métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos concretos se encuentran en lógica de observar necesariamente de manera subjetiva algún aspecto de la realidad. Su unidad de análisis fundamental es la cualidad o característica” (p. 21).

En el contexto paradigmático de investigación interpretativa, el estudio asume la interpretación hermenéutica para indagar el liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género de las oficiales femeninas que ocupan puestos de funciones en el Ejército. Por ende, el tema de investigación es actual y en constante cambio sobre el rol de las mujeres en la sociedad, por lo que motiva el análisis y contribuye para el desarrollo y defensa nacional del país con los aportes de las oficiales femeninas del ejército con la sociedad peruana.

3.2 Tipo de investigación

Esta investigación cualitativa se desarrolló bajo el tipo de investigación teórica - empírica, porque primero se observó bajo la estructura empírica y categorial de la realidad del liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, que se describió dichos observables con los resultados de la triangulación a través del dialogo con teorías y normas de las categorías de estudios.

El investigador se introduce en las experiencias de los participantes y construye el conocimiento, siempre consciente de que es parte del fenómeno estudiado, porque son aquellas investigaciones que encuentran primero la estructura empírica y categorial de alguna realidad concreta para luego ponerla a dialogar con distintos autores teóricos (Vargas, 2011, p. 11).

En definitiva, esta investigación se incluyó al personal de oficiales femeninas que ocupan puesto y dirección en la Institución, que cuentan con experiencia en el conocimiento y mando sobre el liderazgo militar y práctica de la realidad problemática, lo que permitió proporcionar conclusiones y recomendaciones a las autoridades

competentes sobre el rol y funciones del liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

3.3 Método de investigación

El estudio se desarrolló con el método Hermenéutico dentro del paradigma epistemológico “Hermenéutico-Interpretativo”, la cual permitió conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú. Según Vargas (2011) consiste en comprender el mensaje de alguna realidad profunda que nos es develado, es decir, por la interpretación que hacemos de algún texto, que sirve para aproximarse a cualquier texto, sea éste histórico, periodístico, teórico, discursivo, transcripción de entrevistas, etc. (p. 31).

3.4 Escenario de estudio

El escenario donde se desarrolló la investigación para la recolección de datos, fue en las instalaciones donde laboran las oficiales femeninas militares con rango de mayores a coroneles: Crl Directora del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, CRI Directora de Bienestar del Ministerio de Defensa (MINDEF), Crl Jefe del Departamento de Asesoría Legal del Comando de Personal del Ejército del Perú (COPEPE), Tte Crl Ejecutivo del Centro de Telecomunicaciones del Ejército y My Jefe del Departamento de Desarrollo de Liderazgo del Centro de Liderazgo del Ejército del Perú, ubicados geográficamente en Lima Metropolitana en la Guarnición de Lima, debido a que en ellas también se encuentra prestando servicio ejerciendo el liderazgo militar.

Tal como señalan los autores, Hernández, Fernández, y Baptista (2014) que “el escenario es el contexto en el cual se llevará a cabo la investigación” (p. 9). Dicha instalación es donde se ejerce el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

3.5 Objeto de estudio

El objeto de estudio se enfocó en el liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú. Habiéndose desarrollado aspectos epistémicos sobre el liderazgo militar, igualdad de género y brechas de

género, desde las evidencias conceptuales, teóricas y empíricas para comprender a profundidad la realidad del liderazgo de la mujer militar como objeto de conocimiento y como objeto de estudio en el campo de las ciencias militares.

El objeto de estudio debe ser elegido con un sentido de practicidad; de modo que la complejidad del mismo debe acoplarse a una limitación de tiempo y de recursos disponibles (Izcara, 2014).

3.6 Observable (s) de estudio

El observable de estudio fue el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú. Cuyas ventanas de observación son:

Observable 1:

- El liderazgo militar de las Oficiales femeninas en el contexto del puesto y la contribución al Ejército.

Observable 2:

- Enfoque de género en el marco de las oportunidades, acceso, control y uso de los recursos en el liderazgo de la mujer militar

Observable 3:

- Brechas de género en el marco de las políticas y gestión pública.

Para Vargas (2010) “los observables permiten reconocer que cosas concretas de la realidad serán observadas y la pregunta le pone límites a la observación. Los observables tienen que estar perfectamente en línea con el resto de la investigación” (p. 42).

3.7 Fuentes de información

Las fuentes de información estuvieron constituidas por los siguientes elementos: las instalaciones donde laboran y ocupan cargos las mujeres militares con rango de mayores a coroneles: directora del ICTE, directora de bienestar del MINDEF, Asesora legal del COPERE, Ejecutivo de CETELE y jefe del departamento de Desarrollo de Liderazgo del Centro de Liderazgo del Ejército del Perú, personal femenino que destaca en el liderazgo de la mujer en el Ejército. Según Vargas

(2011) sostiene que “las fuentes de información mismas que pueden ser personas, medios, objetos escritos edificios, etc., exige la clarificación previa de los criterios que serán seleccionadas tales fuentes” (p. 82).

Estos criterios se han seleccionado de acuerdo a los informantes claves que laboran en la Guarnición de Lima Metropolitana; los informantes seleccionados fueron: Crl Directora del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, CRI Directora de Bienestar del Ministerio de Defensa (MINDEF), Crl Jefe del Departamento de Asesoría Legal del Comando de Personal del Ejército del Perú (COPERE), Tte Crl Ejecutivo del Centro de Telecomunicaciones del Ejército y My Jefe del Departamento de Desarrollo de Liderazgo del Centro de Liderazgo del Ejército del Perú, oficiales femeninas que ejercen puestos de funciones estratégicos en el Ministerio de Defensa y del Ejército.

3.8 Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

Las técnicas que se utilizó en este estudio fue la Entrevista semiestructurada, la Observación no estructurada (participante) y el análisis documental.

Entrevista semiestructurada

Esta es una de las técnicas más usada, especialmente en el paradigma interpretativo. Álvarez-Gayou (2003) sostiene se realizan entrevistas semiestructuradas que tienen una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas (p. 111).

Observación no estructurada (participante)

Diario de campo: Es el instrumento clásico de registro de la observación participante, y consiste en llevar anotaciones descriptivas de lo que sucede en el entorno bajo observación.

Estas son observaciones y registros realizados directamente en sitio por un investigador. El investigador forma parte de la situación observada. En ella se trata de observar sin tener en cuenta categorías o indicadores que guíen el proceso;

careciendo de control temporal y llevando a cabo registros libres y globales de los acontecimientos (Campos & Lule, 2012, p. 53).

Análisis documental

Implica el acopio de documentos escritos o digitales, textuales o iconográficos, etc. Una fuente muy valiosa de datos cualitativos son los documentos, que sentaron las bases para las teorías, a fin de ser interpretados hermenéuticamente, obteniendo así de ellos la información relevante para la culminación de la investigación (Vargas, 2011, p. 52).

3.8.2 Instrumento

El instrumento de recolección de datos fue a través de la guía de entrevista semiestructura registro de análisis de contenido.

- **Guía de entrevista semiestructurada**

En esta actividad se tuvo en cuenta una secuencia de temas y preguntas sugeridas para permitir el intercambio de ideas para así poder complementar algunos vacíos de información que se pudieron presentar, estas preguntas estuvieron en concordancia con las preguntas y los objetivos de la investigación en relación con el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

Para Izcara (2014) resalta que, “el propósito de la entrevista aparece reflejado en una guía, que es una herramienta donde están anotados y ordenados los puntos temáticos y áreas generales que el investigador pretende indagar durante la conversación. La guía de la entrevista no tiene un carácter hermético” (p. 28).

- **Guía de observación no estructurada:**

El investigador registro de manera libre, en una libreta los acontecimientos significativos para su investigación. El rol del observador es Participante porque

se comprometió con las acciones de las informantes claves en la Guarnición de Lima Metropolitana.

- **Registro de análisis de contenido**

En la presente investigación se tuvo en cuenta diferentes documentos legales, tesis, libros, revistas, artículos publicados por distintos autores, resultados del Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, las cuales fueron analizadas e interpretadas en base a los objetivos de esta investigación.

Según Arias (2012) manifiesta que, “la revisión documental, es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” (p. 27).

Codificación y categorización

Una vez que se realizó el trabajo de campo, mediante entrevistas, visita a las instalaciones donde laboran las Oficiales femeninas, a fin de determinar en la presente investigación la creación de una categoría principal y sub categorías de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría principal: Liderazgo de la mujer militar

Categoría 1: Liderazgo militar

Categoría 2: Igualdad de género

Categoría 3: Brechas de género

Asimismo, se realizó el análisis y estudio más profundo de los datos encontrados y los temas establecidos, se procedió a su clasificación, la codificación axial y categorización, se desarrolló con el software Atlas.ti, donde se categorizaron a través del análisis de contenido y la triangulación.

3.9 Acceso al campo y acopio de información

Para acceder al campo y realizar el acopio de información esta se realizó de la manera siguiente:

3.9.1 Acceso al campo

Previo se cursó la documentación necesaria para la autorización, a fin de lograr el acceso al ambiente, de hecho, en esta etapa se inició la recolección y análisis de datos. Donde, se evidencio la participación del Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, existiendo la facilidad de acceso al campo y acceso a la información, puesto que el investigador es parte integrante del Ejército, Alumna de la ESGE - EPG.

3.9.2 Acopio de información

Se desarrolló de manera personal el acopio de la información, considerando para ello la relación de dependencias donde laboran las oficiales que ejercen cargo y liderazgo bajo su mando a ser visitadas, a fin de poder consultar sobre cualquier vacío que se pudiera encontrar, ésta recogida de datos se realizó en un vaivén de entradas y salidas a las unidades hasta tener completa el acopio de la información.

3.10 Método de análisis de información

Para el análisis de los datos se llevó a cabo después de haber ejecutado las entrevistas.

En efecto, como señala Vargas (2011) que hoy en día, “el método de análisis de información sirve para aproximarse a cualquier texto, de hecho, algunos hermeneutas expresan la posibilidad de hacer interpretaciones de la realidad concreta siempre que ésta sea vista como un texto que se pone en contexto” (p. 31).

Por lo cual, se atribuyó al análisis que se hizo a los significados de la realidad interpretativo sobre el liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, para lo cual se proponen las siguientes etapas:

- 1) Etapa Exploratoria: Fase inicial de la investigación donde se conoció los aspectos del Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de

género en el Ejército del Perú que realizan sus actividades en el ejercicio de sus funciones.

- 2) Etapa Descriptiva: Se desarrolló en tres fases o momentos metodológicos: 1.- Describir el liderazgo de la mujer militar, 2.- Analizar el enfoque de género en el marco de las oportunidades, acceso, control y uso de los recursos en el liderazgo de la mujer militar y 3.- Analizar las brechas de género en el marco de las políticas y gestión pública.
- 3) Etapa Estructural: Comprendió el estudio, análisis e interpretación del contenido de los documentos y las fuentes de información tanto nacionales e internacionales que fueron utilizados en el estudio sobre el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis

4.1 Recolección de datos

El primer paso que se tomó en cuenta fue determinar la selección de la muestra por conveniencia, para la recolección de datos y que servirá para realizar el análisis de los datos en el proceso cualitativo en estrecha vinculación entre los mismos. Es decir, este procedimiento consiste en recoger datos de manera intencionada y sistemática. Para Hernández y Mendoza (2018), el punto de partida para la recolección de los datos, implícitamente el investigador es el instrumento a pesar de haberlo establecido en el estudio, que ocurre en ambientes naturales, donde no se miden variables, se descubren conceptos y categorías para comprender el fenómeno de estudio para responder la pregunta de investigación (p. 441).

En efecto, la recolección de datos cualitativos ocurre al mismo tiempo que el muestreo y la inmersión en el ambiente que fueron etapas que se han ido involucrándose en el estudio, a través de la coordinación personal para llevar a cabo las entrevistas, porque las Oficiales femeninas vienen ejerciendo puesto de alta responsabilidad, ejerciendo liderazgo en la función de oficio, determinándose las unidades de muestreo de cinco (05) informantes, de acuerdo al detalle siguiente:

a) Entrevista 1:

Cri EP Barriga Abarca Lourdes.

Oficial superior que se desempeña actualmente como Directora del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, que durante su formación académica se especializó en diversas y variadas materias, recibiendo como Licenciada en Ingeniería Geológica y Periodismo; participó en el Diplomado en Seguridad y Defensa Nacional; realizó Maestría en Administración el año 1998; Maestría en Ciencias Militares el año 2010 y Magister en Supply Chain Management; además del Doctorado en Ciencias de la Educación, el año 2012.

En cuanto a cursos militares realizó: Programa de Paracaidismo militar, Programa de Administración de personal (ICTE), Programas básico y avanzado del arma, Programa de gestión de procesos de administración de proyectos de

ingeniería, los Programas básico y superior de DIH y DDHH. Así mismo la oficial en mención domina los idiomas inglés y portugués en nivel avanzado, habiéndose desempeñado como Observador Militar para las Naciones Unidas y como directora de la Biblioteca y aula virtual del ejército, entre otros cargos importantes.

b) Entrevista 2:

Cri EP Dibós Mori María Magdalena

Oficial superior que se desempeña actualmente como Directora de Bienestar del Ministerio de Defensa (MINDEF); y cuya formación académica ha sido muy variada e importante, realizando los siguientes programas académicos: Licenciatura en Psicología en la Universidad Alas Peruanas, Diplomado en Habilidades sociales y técnicas para el desarrollo de autoestima, Maestría en Psicología Organizacional en la Universidad Federico Villareal el año 2001, así mismo ha participado activamente de una serie de congresos como: Taller de categorización y acreditación de los establecimientos de salud y Congreso internacional de salud mental y acciones.

En cuanto a cursos militares realizó: Programa de Paracaidismo militar, Programas básico y avanzado del arma, los Programas básico y superior de DIH y DDHH, Programa de Estado Mayor Administrativo (CETEMA). Así mismo la oficial en mención domina los idiomas inglés y portugués en nivel avanzado; habiéndose desempeñado como jefe del Departamento de Psicología del HMC, entre otros cargos importantes.

c) Entrevista 3:

Cri EP Polanco Ponce Paola Peggy

Oficial superior que actualmente se desempeña como Jefe del Departamento de Asesoría Legal del Comando de Personal del Ejército del Perú (COPERE), se recibió como Licenciada en Derecho; durante su formación académica se especializó en diversos y variados diplomados sobre su especialidad: Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo de la Gestión Pública, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derecho Laboral, Derecho Tributario, Alta

especialización de Derecho Administrativo, Derecho Operacional, Derecho de Familia, Conciliación extra judicial, Ley y Reglamentación de contratación del Estado; así mismo realizó: Maestría en Administración el año 1998; Maestría en Derecho, además de Doctorado en Derecho en la Universidad Alas Peruanas, el año 2013.

En cuanto a cursos militares realizó: Programa de Paracaidismo militar, Programas básico y avanzado de su especialidad, los Programas básico y superior de DIH y DDHH y CTEMA. Así mismo la oficial en mención domina los idiomas inglés y portugués en nivel avanzado.

d) Entrevista 4:

Tte Crl Castillo Córdova Yanina

Oficial superior que actualmente se desempeña como Ejecutivo del Centro de Telecomunicaciones del Ejército, en su formación académica se recibió como Bachiller en Ciencias Militares en la EMCH; realizó Maestría en Ciencias Militares en la ESGE en el año 2007.

En cuanto a cursos militares realizó: Programa complementario, básico y avanzado de su especialidad, Programa de Paracaidismo militar, Programas básico y avanzado de Operaciones Psicológicas. Así mismo la oficial en mención domina el idioma inglés en el nivel avanzado, habiéndose desempeñado como Jefe del Departamento de Informaciones de a EMCH, Jefe de la Compañía de Comunicaciones de Trujillo, entre otros cargos importantes.

e) Entrevista 5:

My Ep Guerrero Benel Fanny

Oficial superior que se desempeña actualmente como jefe del Departamento de Desarrollo de Liderazgo del Centro de Liderazgo del Ejército del Perú, se recibió como Licenciada en Ciencias Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, Licenciada en Administración en la Universidad Federico Villareal; durante su formación académica se especializó en diversas y variados diplomados tales como: Gestión Pública y Dirección y Gestión en la Universidad del Santa. Así mismo realizó el Programa de Maestría en Gestión Pública en el Instituto

Científico Tecnológico del Ejército (ICTE) el año 2016 y Programa de Maestría de Desarrollo Personal y Liderazgo el año 2018.

En cuanto a cursos militares realizó: Programa de Paracaidismo militar, Programas básico y avanzado de su Servicio, los Programas básico de DIH y DDHH. Así mismo la oficial en mención domina los idiomas ingleses en nivel avanzado.

En definitiva, Hernández, et al., (2018) señala que, “para el enfoque cualitativo, la recolección de datos resulta fundamental, porque se convertirán en información con la finalidad de analizarlos y comprenderlos para tomar decisiones, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento” (p. 443). Es decir, se ha recogido información en relación a las categorías y sub categorías sobre el “*Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú*”, para comprender en su vida diaria de la carrera militar como vienen ejerciendo el liderazgo de la mujer militar en el ejercicio de sus funciones, como hablan, comparten, en que creen, que sienten, como piensan, como interactúan con oficiales varones desde la perspectiva de igualdad de género, etcétera.

4.2 Revisión y organización de los datos

Después de haber recolectado los datos, el procedimiento siguiente es revisar para ver si se ha obtenido la información de acuerdo con el planteamiento del problema, expresadas en las teorías y las categorías establecidas desde el punto de vista, del fenómeno de estudio bajo análisis, que fueron evaluadas como toda información para obtener un panorama más holístico en comprender la realidad de los hechos; dicha actividad, se ha tenido en cuenta a través del criterio más conveniente de organizar el traspaso de datos de los informantes de forma jerárquica al grado militar que conforman el grupo de entrevistados, de acuerdo a la organización de los datos siguientes:

En tal sentido, cada entrevistado expresó su opinión de acuerdo a sus percepciones en el ejercicio de sus funciones, según las sub categorías estudiadas. Don se ha creado los códigos de: Entrevista a Oficiales femeninos del Ejército

(EOFE-1), (EOFE-2), (EOFE-3), (EOFE-4) y (EOFE-5). Asimismo, está investigación presenta dentro la categoría principal tres sub categorías.

4.2.1. Respecto al objetivo subsidiario 1:

➤ Categoría 1: Liderazgo militar

Explicar el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.

Tabla 1

Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre el Liderazgo Militar que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú, según la categoría

Categorización	Responsable	Entrevista (Manifestación)
Liderazgo militar	(EOFE-1)	1. ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el ejército? El desempeño en un puesto de importancia exige una serie de cualidades, capacidades y valores que hacen posible el desempeño adecuado y por consiguiente el logro de objetivos previsto por la institución, así podemos ver en nuestra institución mujeres oficiales desempeñándose de puestos de importancia y responsabilidad tan igual que sus compañeros varones. por lo que hablamos de capacidades y oportunidades brindadas no los a los hombres sino también a mujeres en la institución.
	CrI EP	2. ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar? El año 1996 se dio la Ley 26628 que permite el acceso a la mujer a las Escuelas de Formación, lo cual ha brindado una oportunidad a las mujeres quienes hoy son el 10% del total en relación a los varones, sin embargo, aún no se les permite el acceso a formar parte de las Armas de Infantería Caballería y Artillería.
	Director ICTE	3. ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder? Sea cualquiera de las responsabilidades que tengan las oficiales femeninas, en unidades militares o puestos administrativos, su desempeño y responsabilidad hacen que se caracterice por su organización y responsabilidad, muchas al mando de personal masculino ponen a prueba su liderazgo, que permite llegar al personal y motivar al logro de los objetivos

-
- | | |
|---|--|
| (EOFE-2)
Crl EP
Directora
Bienestar
MINDEF | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el ejército?
 Las Oficiales femeninas, si cuentan con la capacidad de ejercer la dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el Ejército, tan igual que los Oficiales varones, toda vez que han sido capacitados en los diferentes cursos de proyección en la carrera militar y han adquirido competencias tanto en el mando como liderazgo y los temas inherentes al puesto que serán designadas de acuerdo a un perfil de puesto y por un estudio previo de la Institución. 2. ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar?
 Considero que sí, toda vez que personalmente soy una Oficial del grado de Coronel y a lo largo de mi trayectoria he podido comprobar que las oficiales femeninas somos parte integrante y primordial para el Estado en lo que respecta a nuestra participación en el Ejército; como por ejemplo estar designadas para cargos de jefatura tanto en el Perú como en el extranjero: Jefe de Direcciones, integrantes de los Staff de Naciones Unidas y otros, teniendo las mismas oportunidades como los oficiales varones y pasando por las mismas pruebas de selección dada por la institución. 3. ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder?
 Los funcionarios señalan que actitudes como la inteligencia, la educación y la capacitación son importantes para la confianza, la responsabilidad y la disciplina de las mujeres líderes en el ejército. Como psicóloga y como oficial superior, cuando estudio el estilo de liderazgo de las mujeres en el ejército, este es el impacto del entorno militar que domina su estilo de liderazgo. |
| <hr/> (EOFE-3)
Crl EP Jefe
Asesor Legal
COPERE | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el Ejército?
 Sí poseen dicha capacidad porque se está demostrando en la actualidad que Oficiales femeninas ocupan puestos direccionando centros de capacitación, asumiendo jefaturas donde brindan asesoramiento, demostrando sus conocimientos, objetividad y liderazgo, lo cual significa un rol importante en la toma de decisiones de los diversos Comandos que integran la Institución, asignando a la mujer militar diversas misiones gracias a su desarrollo profesional. 2. ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar? |
-

En cuanto a la participación de la mujer en el Ejército como Oficiales, se dio en la década de los noventa, con la dación de la Ley 26628 que amplió el acceso de las mujeres a las Escuelas de Oficiales de las Fuerzas Armadas, a partir de ese momento y a través de los años la Oficial femenina ha intervenido en diversas misiones como la Antártida, en las Naciones Unidas, eventos y capacitación sobre Derechos Humanos los cuales son de interés para el Estado, pero las cifras en cuanto a la cantidad con el género masculino son minoritarias; y a nivel nacional su participación se realiza en cuanto a acciones cívicas, operaciones como el Plan Tayta donde participan Oficiales mujeres de la especialidad de Sanidad; en zonas como el VRAEM que también son zonas de interés para el Estado las Oficiales femeninas de diversas armas y servicios tienen una mínima participación, así como en La Pampa que también es una zona de interés para el Estado por la erradicación de la mimería ilegal, donde las Oficiales femeninas no son designadas en los planes de cambios de colocación, significando ello no solo una desigualdad en cuanto a su participación sino una desventaja en la carrera militar a comparación con los Oficiales varones.

3. ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder?

El liderazgo motivacional en este caso de la Oficial femenina se visualiza y repercute desde las escuelas de formación donde se les instruye y orienta respecto al don de mando y la conducción de personas, ahí emergen las habilidades de líder, no finalizando en esa etapa, sino todo lo contrario, porque a lo largo de su carrera desde que ostenta sus primeros grados y hasta sus grados superiores, su entorno, y ambiente de trabajo provocarán que la Oficial gane experiencia, adquiera madurez y confianza en el campo, logrando desenvolverse de una manera correcta y generando acciones pertinentes a cada situación que se le presente, lo cual influye y sirve de ejemplo a sus subordinados, quienes lo reflejan en su rendimiento, cohesión y confianza.

-
- | | |
|-----------------------------------|--|
| (EOFE-4) | 1. ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el ejército?
Si, las mujeres tienen la naturaleza desde siempre de dirigir y administrar. |
| Tte CrI EP
Ejecutivo
CETELE | 2. ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar?
No necesariamente para intereses del Estado, sino como parte de la institución y sus objetivos al igual que los varones |
| | 3. ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder? |
-

El personal femenino tiene más empatía porque muchas incluso llegan a ser madres y tienen mayor facilidad de trato con el subordinado.

- (EOFE-5)
MY EP Jefe
Dpto CEEEP
1. ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el ejército?
Si, porque existe evidencias de oficiales femeninas que se han desempeñado eficientemente en los puestos de Jefatura de pequeña Unidad, donde su trabajo ha demostrado, un excelente manejo de los recursos disponibles, capacidad para tomar riesgos y buenas decisiones e influir en su personal. Así mismo, cabe mencionar que hasta el momento a ninguna oficial femenina se le ha retirado de su puesto, muy por el contrario de lo que ha sucedido con los varones, lo que refuerza nuestro fuerte sentido de responsabilidad, justicia y servicio a los demás; cualidades innatas.
 2. ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar?
El desenvolvimiento profesional de la oficial femenina en el Ejército ha ido evolucionando positivamente, y nuestro trabajo contribuye a la pacificación Nacional, al igual que los varones ; hemos vivido un proceso intenso de adaptación y aprendizaje en un ambiente que fue exclusivo para hombres, no ha sido fácil, hemos redoblado esfuerzos, para equilibrar nuestra vida profesional con la familiar, pero estamos fortalecidas, y tenemos un lugar ganado en la Institución, logrado con esfuerzo, respeto y porque no decir admiración; y ahora somos merecedora de la equidad de oportunidades
 3. ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder?
Más que el Liderazgo motivacional, estamos desarrollando un Liderazgo inspiracional que nos exige a mejorarnos día a día como personas y profesionales y es a través del ejemplo, que buscamos influir no sólo con los subordinados, sino con nuestros pares, y nuestros superiores, un liderazgo consciente y responsable de nuestros actos, un camino de desarrollo individual que nos conduce a la excelencia personal
-

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2

Lista de documentos empleados sobre el liderazgo militar de las oficiales femeninas se trabajó la revisión y organización de datos sobre de la siguiente manera:

Documentos	Disponibilidad
- Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (1996). La Nueva Dirección de Empresas.	
- Ejército del Perú (2014). RE 1 – 54: Liderazgo militar.	
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.	Archivo Digital
- Ley N° 26628 (1996). Amplían para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas.	

Fuente: elaboración propia

➤ **Categoría 2: Igualdad de género**

Analizar la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú.

Tabla 3

Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre la Igualdad de Género que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú, según la categoría

Categorización	Responsable	Entrevista (Manifestación)
Igualdad de género	(EOFE-1) Crl EP Director ICTE	<p>4. ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el ejército? Referirnos a las oficiales y de manera particular aquellas que desempeñan cargo de dirección e importancia podemos indicar que el cumplimiento de funciones se realiza en el marco de sus derechos y obligaciones y con las mismas exigencias que los oficiales varones, cumplir una cargo importante y dirección trae consigo no solo el haber sido designada según sus antecedentes, cualidades, habilidades sino también de acuerdo a su desempeño a lo largo de su carrera militar. Y por consiguiente el asumir las responsabilidades que trae consigo la administración pública. La selección para un cargo de dirección se realiza no por su condición de ser mujer u hombre, sino ambos tienen las mismas oportunidades, lo cual se refleja asimismo en los procesos de ascenso en el marco de la Ley.</p> <p>5. ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército? La carrera militar tiene muchas exigencias, en lo que se refiere al servicio, instrucción, entrenamiento y una serie de situaciones propias de formación castrense, si bien se tiene oportunidades en el acceso a puestos, cursos, capacitación, en lo que se refiere al servicio en unidades, se tiene limitación en regiones como VRAEM, puestos de vigilancia, frontera entre otras.</p> <p>6. Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el ejército? A lo largo de estos años se ha visto el incremento progresivo de la mujer, al tener cada año el ingreso de damas a la Escuela Militar, sin embargo, no se cuenta con normas legales que establezcan las cuotas o porcentajes que se debe tener. En caso de las instituciones militares se habla de directivas y requisitos en los procesos de ingreso, lo cual ha permitido contar cada año con postulantes e ingresantes a las Escuela de Formación de Oficiales y Técnicos Sub oficiales.</p>

(EOFE-2)	<p>4. ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el ejército? Las Oficiales femeninas están empoderadas y ejercen su mando de acuerdo a las normas y reglamentos de pleno derecho con oportunidades para ejercer cargos de mayor responsabilidad sin distinción alguna, para tal fin son capacitadas por la institución.</p>
Crl EP Directora Bienestar	<p>5. ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército? Considero que sí, puesto que ya existe desde hace mucho tiempo normas que velan dicho derecho y que son cumplidas a cabalidad por el Ejército.</p>
MINDEF	<p>6. Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el ejército? El marco legal en el Perú está ya dispuesto y se cumple a cabalidad, de hecho, es transversal a los lineamientos y normas de la institución; tanto así que los cargos estratégicos del Ejército cuentan con Oficiales femeninas que ostentan el grado superior para estos, tan igual que un oficial varón.</p>

(EOFE-3)	<p>4. ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el Ejército? Las Oficiales femeninas en la actualidad tienen ejercicio de sus derechos conforme a las armas y servicios a las cuales pertenecen porque ejercen puestos de dirección conforme van ascendiendo y al grado que ostentan. Ahora lo que sí, es que los porcentajes asignados a Jefaturas de Unidades, Direcciones y otros puestos relevantes son minoritarios porque no solamente son excluidas de las armas de combate, sino que representan un porcentaje minoritario. En cuanto a distinción, el término no es el adecuado en vista que la Ley de Situación Militar de Oficiales de las Fuerzas Armadas establece que tienen iguales derechos y obligaciones, siendo que ninguna disposición de la presente norma podrá en su aplicación “generar acto de distinción alguna, en especial por razones de sexo, en el acceso a la carrera militar, asignación de empleo, ascenso y pase al retiro”; pero también agrega que se pueden establecer limitaciones en base a criterios objetivos y de sexo, inherentes a la función militar.</p>
Crl EP Jefe Asesor Legal COPERE	<p>5. ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército?</p>

No se promueve la igualdad de género en cuanto a la prestación de servicios a nivel Ejército, en vista que las mujeres solo se desempeñan en puestos administrativos y en el Estado Mayor, su participación no está enmarcada en el campo operacional, ya que no son asignadas a zonas de emergencia y aunado a ello, existen cursos que sólo se brinda capacitación a los Oficiales varones ya sea en el Perú o en el extranjero, situación que afecta la justa competencia en la carrera militar cuando las Oficiales femeninas se presentan al proceso de ascensos.

6. Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el Ejército?

No existe el marco legal específico ya que la legislación actual solo lo contempla de manera genérica en la Ley de Situación Militar de Oficiales de las Fuerzas Armadas conforme a lo descrito en la pregunta 4., de la presente encuesta. Claro está, que existen reglamentos y directivas internas las cuales señalan requisitos para cumplir funciones en determinados puestos. En este aspecto se debería realizar una revisión curricular sobre la igualdad y el trabajo concreto que deben realizar las Oficiales femeninas en la práctica, en estado de paz y en guerra.

-
- | | |
|---|---|
| (EOFE-4)
Tte CrI EP
Ejecutivo
CETELE | <p>4. ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el ejército?
Hasta el momento no lo han asumido al 100% en la práctica, sino solo en teoría y directivas, pero va encaminado en un plazo aun trabajado</p> <p>5. ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército?
No lo promueven al menos los varones o en su mayoría, sino las femeninas que van demostrando capacidad en los diferentes puestos que van asumiendo</p> <p>6. Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el ejército?
No existe un marco legal sobre vacantes para algún tipo de puesto estratégico o jefatural, lo manejan supuestamente en igualdad de condiciones.</p> |
|---|---|
-

-
4. ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el ejército?

A nosotras como oficiales femeninas, se nos ha limitado el ejercicio pleno a nuestros derechos , y quiero mencionar que el derecho más importante ha sido vulnerado es el derecho a la integridad moral, psíquica y física ;que son una muestra de actos de distinción y abuso ; también el acceso limitado a puestos de dirección pero aquí quiero hacer mención y no lo digo para criticar a los hombres , sino porque no hubo nada escrito respecto a cómo debe conducirse a las oficiales en la carrera militar, desde el trato, a las formaciones , si deberían ser mixtas o por sexos, la alimentación, las prendas, las especialidades, las relaciones interpersonales, el entrenamiento físico, ascensos, viajes al extranjero, viáticos, permiso de gestación, lactancia, etc.), pero tenemos que entender que hemos abierto un camino en la Institución que iba a tener costos, y se ha pagado, en muchos casos con creces; vivimos el machismo porque somos una sociedad machista, la oportunidad de ejercer cargos de dirección se debe dar de manera natural, y es lo que corresponde en el grado.

(EOFE-5)

MY EP Jefe

Dpto CEEEP

5. ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército?

El enfoque de género en la Institucional , no promueve la igualdad de derechos y condiciones para prestar servicios en el Ejército porque No existe políticas de género hasta el momento; Sin embargo es importante aprender que la igualdad de género no nos conduce a nada bueno y ,muy por el contrario nos divide, porque igualdad de género, “ No es posible” y nunca lo lograremos; el hombre y la mujer no somos iguales y eso lo hace mejor! debemos entender que para que nuestra institucional logre la verdadera transformación , debemos crear condiciones en todos los ámbitos , que incentive la equidad de oportunidades donde tanto el hombre como la mujer se esfuercen y logren un “ puesto” por mérito propio; y nosotras como mujeres debemos entender que la única manera de trascender , y aprovechar nuestro máximo potencial como profesionales , esposas y madres, es mantener nuestra esencia femenina en el ejercicio del mando para equilibrar los roles.

6. Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el ejército?

No tengo conocimiento que exista un marco legal, sin embargo, pienso que la igualdad de género no tendría por qué haberlo, los oficiales destacan por sus capacidades y habilidades, no por su condición de género.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 4

Lista de documentos empleados sobre la la Igualdad de Género en la revisión y organización de datos

Documentos	Disponibilidad
- Donadio, M. (2010). Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos.	
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.	Archivo digital
- Ley N° 28983 (2007), Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
- ONU Mujeres, (2016). Igualdad de género.	

Fuente: elaboración propia

➤ **Categoría 3: Brechas de género**

Explicar las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.

Tabla 5

Resultados de las entrevistas a oficiales femeninas del ejército sobre el Brechas de Género que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú, según la categoría

Categorización	Responsable	Entrevista (Manifestación)
Brechas de género	Director ICTE	7. ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército? El Ejército es una institución que, en cumplimiento a la ley, desde 1997 ha permitido el acceso de la mujer a las Escuela de formación, muchos cambios se han producido no -solo en infraestructura sino en normatividad, uniformes, etc, los procesos se han ido dando de manera progresiva, desde su inicio la actualidad por lo que podemos indicar que las brechas se vienen reduciendo. Si hablamos de diferencias en relación a los varones las podemos indicar en el acceso a algunas armas, el servicio en algunas regiones militares, acceso a algunos cursos como los de fuerzas especiales.
		8. ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género? Se cuenta con la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género consideradas dentro de la Política Nacional de Igualdad de género, lo cual contribuye a contar con normatividad que apoya la mayor presencia de la mujer, oportunidades que son beneficiosas para las mujeres en el Perú y las mujeres en Fuerzas Armadas y PNP.
		9. ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución? La igualdad de oportunidades que brinda el Comando a la mujer militar para acceder no solo a puestos de responsabilidad, así como a grados en el ascenso, o acceso a cursos de capacitación, en igual condiciones que los hombres, sin distinción por su condición de mujer, es una importante muestra que permiten valorar su desempeño, capacidad y preparación en el campo militar, condiciones que se complementan con su liderazgo y profesionalismo, sin dejar de reconocer sus cualidades y la importancia de su responsabilidad que es compartida con su rol de madre.
	(EOFE-2) CrI EP Directora	7. ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército? No. Toda vez que comparten vivencias como parte de la carrera militar que los cohesionan y no permiten brechas en tal sentido en el Ejército.

Bienestar MINDEF	<p>8. ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género? Salud. Así, en Perú, la aprobación de la ley censal establece marcos legales que facilitan el establecimiento de un marco legal y constitucional que sustente la validación de género de la legislación aprobada por el Parlamento peruano. Las ideas de este sistema son una mayor participación de las mujeres en el parlamento, lo que fortalece la política del legislativo en apoyo de la igualdad política. Después de aprobar la ley del censo en 1997, la Cámara de Representantes del Perú aprobó nuevas leyes que se aplican a las mujeres.</p> <p>9. ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución? Si, las combate porque deja de lado las malas prácticas que fueron realizadas en otros campos de la sociedad en contra de la igualdad de género. Y el Ejército como institución tutelar cumple a cabalidad y esto permite que no se cometa ninguna forma de distinción en sus filas.</p>
(EOFE-3) Crl EP Jefe	<p>7. ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército? Sí, porque la legislación que regula la Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas agrega que se pueden establecer limitaciones en base a criterios objetivos y de sexo, inherentes a la función militar; por lo tanto si la misma normatividad lo permite, es por ello que la participación de la mujer frente a las oportunidades que posee el Oficial varón se ven limitadas, su proyección en los ascensos y por ende en su carrera se ve supeditada a menores puntajes que los que obtienen los varones por las zonas en las que se han desempeñado, existiendo aún unidades en las que su infraestructura están diseñadas para albergar solo a oficiales varones. Si bien es cierto que la Oficial femenina participa en la defensa nacional por ser un agente activo en los ámbitos de salud, alimentación y otros, lo real es que las Oficiales femeninas representan un menor porcentaje de la población militar comparada a los Oficiales varones.</p>
Asesor Legal COPERE	<p>8. ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género? Las políticas públicas al ser realizadas no solo de manera eficiente sino también eficaz, contribuyen a la reducción de brechas entre hombres y mujeres; impulsando y exigiendo bajo ese contexto a quienes se desempeñan en la función pública, liderar entidades con objetivos claros, medibles, alcanzables y acordes con los planes nacionales, así como también asegurar la asignación de recursos presupuestales que financien los resultados esperados a nivel nacional, regional y local.</p> <p>9. ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución?</p>

	<p>Sí, al respecto existe una Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cual el MINDEF, el año 2017, aceptó la opinión favorable de su Dirección de Planeamiento y Presupuesto y creó el Comité para la Igualdad de Género, ello teniendo como base y fundamento lo que establecía el D.S, N°005-2017-MIMP, emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; el objetivo de dicho Comité era coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, promovería el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta ello y el trabajo de investigación que se está realizando, cuya encuesta forma parte integrante del mismo, el Instituto debería implementar dichos estudios, casuística y recomendaciones para combatir toda clase de diferencias en la actualidad.</p>
(EOFE-4) Tte Crl EP Ejecutivo CETELE	<p>7. ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército? Significativas no tanto, pero si aún hay muchas cosas que se dicen hacer, pero en la realidad no se dan.</p> <p>8. ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género? No creo que contribuyan.</p> <p>9. ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución? Definitivamente si se da esa igualdad ya no se vería distinción alguna</p>
(EOFE-5) MY EP Jefe Dpto CEEEP	<p>7. ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército? Si, en cuanto la designación de los puestos de alta dirección, como puestos de Jefatura, para las direcciones de las escuelas, para las agregadurías, para viajes al extranjero, comisiones, para formar equipos de trabajos de los nuevos cambios institucionales, se debe integrar experiencia real de la vida de las oficiales femeninas de escuela, de procedencia universitaria y tropa (que aportará de manera significativa en los cambios institucionales a producirse), Debemos implementar políticas de equidad de oportunidades donde se fomenten relaciones laborales saludables, responsables y proactivas.</p> <p>8. ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género? La brecha de género es algo histórico, y hemos visto que las políticas públicas se están implementando, aunque de una manera muy lenta, y es importante reconocer que como mujeres, debemos trabajar de una manera el doble y de manera constante individual y colectiva para ganarnos un lugar porque nuestro buen trabajo no lo saben valorar y no lo quieren reconocer, porque eso implicaría aceptar que a los hombres les falta mucho por crecer. Tanto los hombre y mujeres debemos reconocernos y valorarnos porque somos complementarios, y ahí radica la sabiduría histórica de que la mujer</p>

este en el Ejército, del Perú, no debemos actuar igual que el hombre, no debemos liderar igual que un hombre. Debemos desarrollar un Liderazgo autentico, que inspire, que genere confianza, porque con el ingreso de la mujer al Ejército se ha logrado humanizar la Institución, y esto no hace bien a todos, más aún donde los escenarios de guerra han cambio y el hombre necesita desarrollar nuevas competencias y habilidades.

9. ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución?

La Igualdad de Oportunidades, o mejor dicho Equidad de oportunidades no combate la distinción es una forma de reducir la brecha, la distinción se combate con educación y ahí la mujer tiene un mayor protagonismo, y debemos reflexionar y actuar con consciencia para responsabilizarnos y desarrollar autonomía para poder exigir y hacer respetar lo que nos corresponde; y a los hombres aceptar a la mujer en la Institución , con respeto y acompañarla profesionalmente para maximizar nuestro desempeño

Nota: Elaboración propia.

Para el análisis documental sobre las brechas de género, se trabajó la revisión y organización de datos sobre de la siguiente manera:

Tabla 6

Lista de documentos empleados sobre las brechas de género en la revisión y organización de datos

Documentos	Disponibilidad
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP (Decreto Supremo N° 008 – 2019-MIMP) (04 abril 2019). Política Nacional de Igualdad de Género.	
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2018). Brechas de género: ¿Cómo medir el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres?	Archivo digital
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2013). VII Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983	

Fuente: elaboración propia

4.3 Definición de las unidades de análisis

Según Hernández, et al., (2018) infiere que, “las unidades o segmentos de significado se analizan tal como las recolectaste en el campo, es decir, que las unidades de análisis elegidas fueron respuestas significativas de acuerdo al planteamiento que permitirán entender el fenómeno de estudio en el contexto de análisis” (p. 474). A continuación, se presenta las unidades de análisis encontradas en las opiniones de los informantes clave:

Tabla 7

Determinación y definición de las unidades de análisis

Participantes	Método de recolección de los datos	Principales unidades
05 oficiales femeninas del grado de Coronel, Teniente Coronel y Mayor del Ejército del Perú.	Entrevista Semiestructurada Observación no estructurada	<p>“Liderazgo inspiracional”</p> <p>"Liderazgo consciente y responsable</p> <p>“Igualdad de derechos y obligaciones”</p> <p>“Mujeres oficiales desempeñándose de puestos de importancia y responsabilidad tan igual que sus compañeros varones”</p> <p>“Capacidad de ejercer la dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el Ejército”</p> <p>“Desempeñan puestos administrativos y en el Estado Mayor”</p> <p>“Esencia femenina en el ejercicio del mando para equilibrar los roles”</p> <p>“Igual condiciones que los hombres”</p> <p>“La Oficial femenina demuestra cualidades basada en la formación para el reconocimiento de una mujer líder en el ámbito militar”</p> <p>“Personal femenino tiene más empatía porque muchas incluso llegan a ser madres y tienen mayor facilidad de trato con el subordinado”.</p> <p>“Acceso a la mujer a las Escuelas de Formación”</p>

		<p>“No existe un marco legal sobre vacantes para algún tipo de puesto estratégico o jefatural, lo manejan supuestamente en igualdad de condiciones”.</p> <p>“En el servicio en unidades, se tiene limitación en regiones como VRAEM, puestos de vigilancia, frontera entre otras”</p> <p>“La equidad de oportunidades no combate la distinción es una forma de reducir la brecha, la distinción se combate con educación y ahí la mujer tiene un mayor protagonismo”.</p>
--	--	---

Determinado la definición de las “Unidades de análisis”, el siguiente paso, “comienza con la denominada ***codificación abierta***, que implica comparar unidades de análisis con el fin de descubrir categorías relevantes para el planteamiento del problema (conceptos incluidos en este y sus relaciones)” (Hernández, et al., 2018, p. 474). Es decir, de las entrevistas realizadas extraer el grosor de los datos, aquellos que realmente tienen una significación relevante; a fin de establecer relaciones entre los datos que nos faciliten, más tarde, realizar esfuerzos de abstracción más elevados en busca de la generación de conceptos, proposiciones, modelos, y teorías.

Se realizó desde la teoría fundamentada, aplicada mediante la “Codificación abierta”, a través de la aplicación Atlas. Ti, donde los datos son segmentados, examinados y comparados en términos de sus similitudes y diferencias, en relación con nuestros objetivos de estudio, en base a las categorías de grupos, de acuerdo a las tablas siguientes:

Tabla 8

Codificación abierta de las Entrevistas a los informantes clave (EOFE-1,2,3,4 y 5)

Código	Grupo de códigos 1	Grupo de códigos 2	Grupo de códigos 3
Articulación del enfoque de género			Brechas de género
Cambio institucional			Brechas de género
Cambios pasivos		Igualdad de género	
Capacidad de ejercer puestos de dirección		Igualdad de género	
Capacidad de empatía	Liderazgo militar		
Capacidad de gestión	Liderazgo militar		
Capacidad de liderazgo	Liderazgo militar		
Carrera militar	Liderazgo militar		
Competencias profesionales	Liderazgo militar		
Criterios de igualdad		Igualdad de género	
Desarrollo profesional	Liderazgo militar		
Desempeño laboral	Liderazgo militar	Igualdad de género	
Desigualdad		Igualdad de género	
Desventaja en la carrera militar	Liderazgo militar		
Difusión de normas y directivas		Igualdad de género	
Don de mando	Liderazgo militar		
Educación			Brechas de género
Empoderamiento		Igualdad de género	
Escuela de formación			Brechas de género
Estilos de liderazgo	Liderazgo militar		
Evidencia de brechas de género			Brechas de género
Exclusión en comisión de servicio al exterior			Brechas de género
Falta contribución			Brechas de género
Falta promover la asignación de puestos		Igualdad de género	
Formación militar	Liderazgo militar		
Gestión burocrática			Brechas de género
Herramientas de gestión pública			Brechas de género
Igual condiciones que los hombres			Brechas de género
Igualdad de oportunidades		Igualdad de género	Brechas de género
Infraestructura militar			Brechas de género
Integración			Brechas de género
Liderazgo inspiracional	Liderazgo militar		
Limitación de prestar servicios en regiones		Igualdad de género	
Machismo		Igualdad de género	
Marco legal		Igualdad de género	
Marco legal de igualdad de oportunidades			Brechas de género
No aportan en brechas de género			
Normatividad de regulación			Brechas de género
Oportunidades de ejercer cargos		Igualdad de género	
Participación en el Ejército	Liderazgo militar		

Participación en misión extranjera	Liderazgo militar		
Participación institucional	Liderazgo militar		
Prestación de servicios a nivel Ejército		Igualdad de género	
Puestos administrativos y estado mayor		Igualdad de género	
Transformación			Brechas de género
Transparencia			Brechas de género
Vulneración a sus derechos		Igualdad de género	

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Descripción de las categorías

Tabla 9

Matriz de descripción de las categorías de estudios

Temas	Código	Categorías	Comentario
Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú	LM	• Liderazgo militar	- Capacidad para persuadir a través del don mando en los subordinados.
	IDG	• Igualdad de género	- Promover la adhesión del personal como un propósito para cumplir la misión encomendada. - Promover que las mujeres tienen el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades.
	BDG	• Brechas de género	- Eliminar las desventajas y desigualdades como parte de la distinción. - No debe existir diferencias en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos. - Buscar y garantizar el bienestar y desarrollo humano de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia

4.5 Soporte de categorías

Tabla 10

Matriz de soporte de categorías de estudios

Temas	Categorías	Patrones	Descripción	
Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú	Liderazgo militar	Capacidad de ejercer dirección en los puestos	Asume de forma efectiva como gestor y debe tener la capacidad para delegar funciones entre los miembros del ejército.	
		Participación en el Ejército	En condiciones de participar activamente en la toma de decisiones y las acciones que realiza el ejército en el desarrollo nacional del país.	
		Liderazgo motivacional	Es la suma que conduce a que el talento humano actúe en la consecución de las metas y el éxito de la institución.	
	Igualdad de género	Oportunidades de ejercer cargos de dirección	Garantizar el desarrollo de las capacidades y competencias de las oficiales femeninas para asumir cargos de dirección.	
		Igualdad de derechos	Principio rector de todo el ordenamiento jurídico de derecho, que debe garantizar y preservar la igualdad.	
		Puestos estratégicos para ocupar cargos	Garantizar que las oficiales femeninas sean designadas de forma equitativa en igualdad de oportunidades para los cargos.	
		Diferencias significativas entre hombres y mujeres	Erradicar y eliminar todo acto exclusivo entre ambos sexos.	
		Brechas de género	Políticas públicas	Garantizar el cumplimiento de la política nacional en la institución y que no presentan brechas de género desfavorables para las mujeres.
			Igualdad de oportunidades	Promover la igualdad de oportunidades de forma transversal con el enfoque de género para el acceso a las escuelas de formación y ocupar cargos estratégicos.
















Fuente: Elaboración propia

4.6 Red Semántica

Después de realizar la vinculación de las citas con la codificación establecida de cada informante clave, alineado con los objetivos del estudio a través del programa Atlas. Ti, se creó la red semántica para identificar los significados de las categorías, basados en la vinculación de los datos de la Seguridad de las Operaciones de la información crítica en relación con los nodos que son elementos básicos de la red semántica.

Figura 13

Código en grupo del Liderazgo militar de las oficiales femeninas

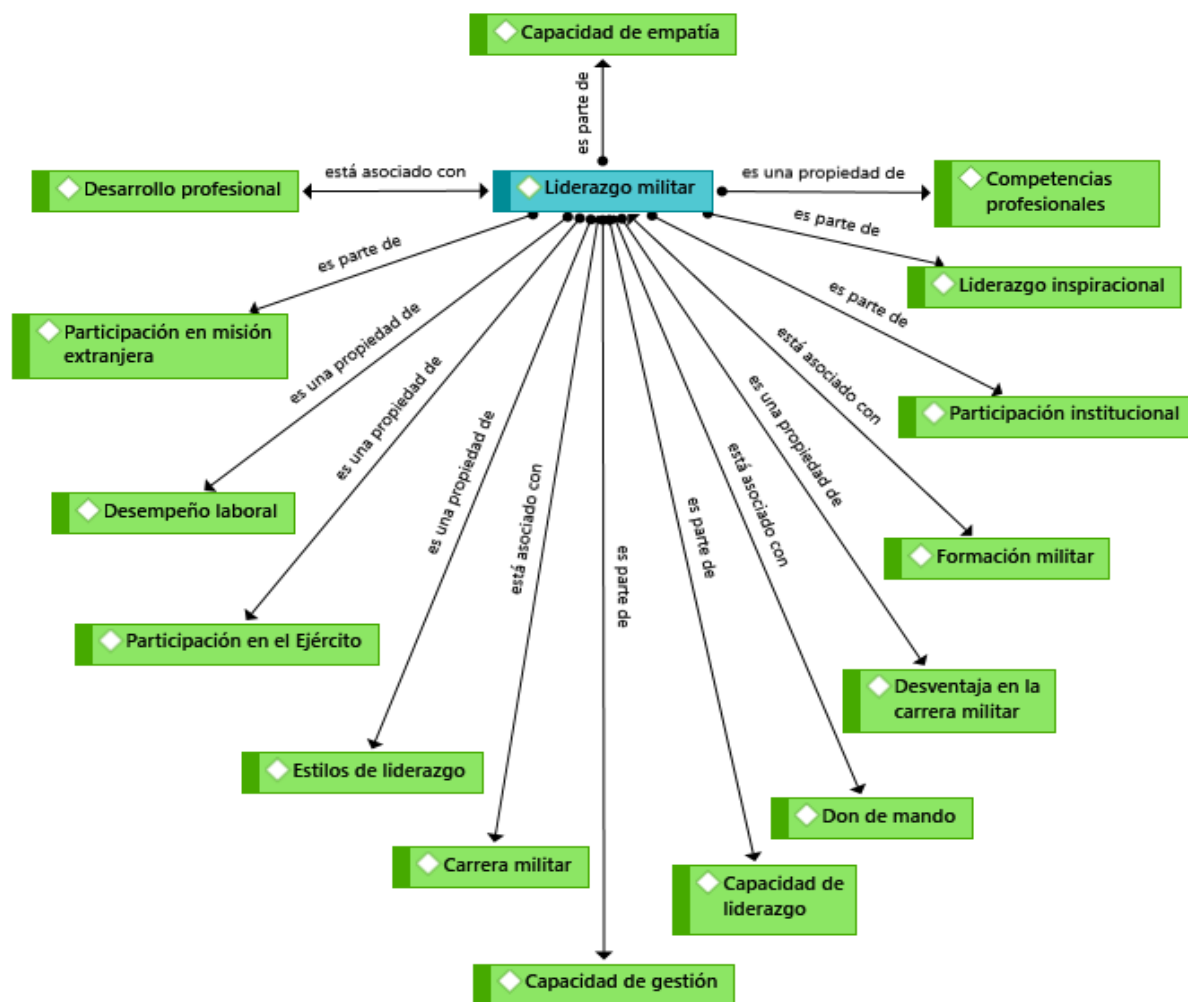
	Nombre	▲	Enraizamiento
●	◇ Capacidad de empatía		1
●	◇ Capacidad de gestión		1
●	◇ Capacidad de liderazgo		2
●	◇ Carrera militar		1
●	◇ Competencias profesionales		2
●	◇ Desarrollo profesional		1
●	◇ Desempeño laboral		1
●	◇ Desventaja en la carrera militar		1
●	◇ Don de mando		1
●	◇ Estilos de liderazgo		1
●	◇ Formación militar		1
●	◇ Liderazgo inspiracional		1
●	◇ Participación en el Ejército		1
●	◇ Participación en misión extranjera		1
●	◇ Participación institucional		1

Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti

➤ **Presentación por redes en diseño semántico de la categoría Liderazgo militar**

Figura 14

Resultados de codificación en red semántica sobre el Liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.



Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti

Análisis e interpretación:

Se muestra en la figura 2, los consolidados de la codificación de los informantes claves sobre el Liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.

En relación a lo expresado por las informantes claves, tienen claro que el liderazgo militar es producto del desarrollo profesional que obtuvieron en su etapa de formación militar y que progresivamente se vienen actualizándose en todos los

cursos y especialización para la carrera militar, los cuales se evidencian en las competencias profesionales adquiridas para el desempeño laboral, participación en diferentes actividades en el ejército y en misión extranjera; asimismo, promueven capacidad de gestión, capacidad de empatía, capacidad de liderazgo con diversos estilos de liderazgo, que en todo momento generan un liderazgo inspiracional como método infalible para el don de mando en la toma de decisiones, que aplican las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.

De igual manera, las oficiales femeninas entrevistadas manifestaron de forma unánime que existe desventaja en la carrera militar entre los oficiales varones y mujeres, donde muchas de ellas no pueden ser designadas a las unidades por la lejanía y falta de infraestructura adecuada para las instalaciones femeninas y jefatura de unidad, lo cual limita muchas veces su participación y contribución institucional.

Se presenta la vinculación de los datos de la Igualdad de género en relación con los nodos de la red semántica.

Figura 15

Código en grupo de la Igualdad de género de las oficiales femeninas

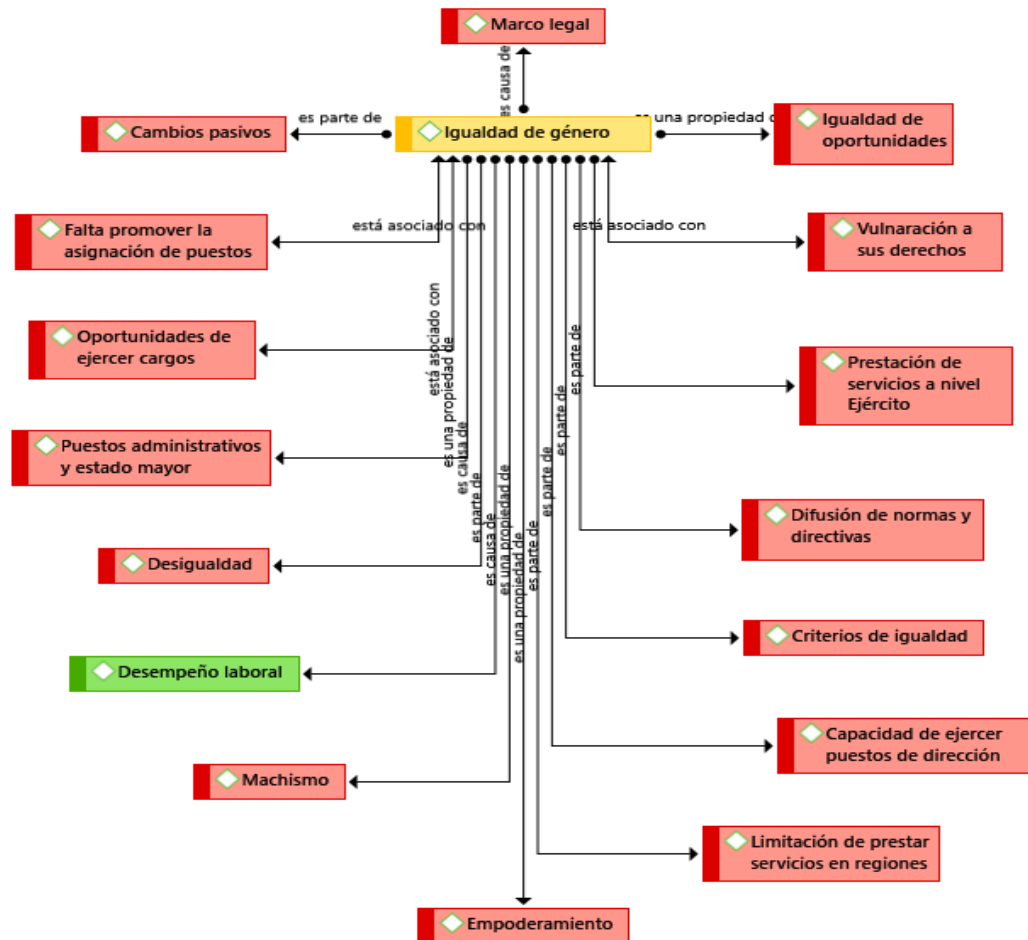
Nombre	Enraizamiento
● ◇ Cambios pasivos	1
● ◇ Capacidad de ejercer puestos de dirección	1
● ◇ Criterios de igualdad	1
● ◇ Desempeño laboral	1
● ◇ Desigualdad	1
● ◇ Difusión de normas y directivas	1
● ◇ Empoderamiento	1
● ◇ Falta promover la asignación de puestos	1
● ◇ Igualdad de oportunidades	2
● ◇ Limitación de prestar servicios en regiones	1
● ◇ Machismo	1
● ◇ Marco legal	1
● ◇ Oportunidades de ejercer cargos	1
● ◇ Prestación de servicios a nivel Ejército	1
● ◇ Puestos administrativos y estado mayor	1
● ◇ Vulnaración a sus derechos	1

Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti.

➤ **Presentación por redes en diseño semántico de la sub categoría Igualdad de género**

Figura 16

Resultados de codificación en red semántica sobre la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú.



Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti

Análisis e interpretación:

En figura 4, se observa que los consolidados de las respuestas brindadas por las informantes claves sobre la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú.

De acuerdo a lo expresado por las informantes claves en relación con la igualdad de género, manifestaron que hoy las mujeres tienen conocimiento sobre el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades dentro

del marco legal de cada país, lo cual se evidencia el empoderamiento de las mujeres para el desempeño laboral de forma eficiente por la capacidad de ejercer puestos de dirección en beneficio y prestación de servicios a nivel gestión pública en el Estado y progresivamente en el ejército, a fin de que la igualdad entre varones se genere las oportunidades de ejercer cargos para las mujeres, sin embargo, dichos cambios son pasivos en la difusión de normas y directivas para propiciar las aptitudes que poseen sus integrantes femeninas en filas, logrando poco a poco cubrir ramas como las de ingeniería, comunicaciones, material de guerra, inteligencia y sanidad militar.

De igual manera las entrevistadas, manifestaron que aún existe en el ejército desigualdad, vulneración a sus derechos, machismo, limitación de prestar servicios en regiones militares del país, y que solo son asignadas a puestos administrativos y de estado mayor, sin tener en cuenta los criterios de igualdad entre la asignación de los oficiales varones para la carrera militar, lo cual implica que la presencia femenina en los cuarteles se ve limitada por la incorporación minoritaria desde el acceso a la escuela militar.

A continuación, se presenta la vinculación de los datos de las Brechas de género en relación con los nodos de la red semántica.

Figura 17

Código en grupo de las Brechas de género entre hombres y mujeres.

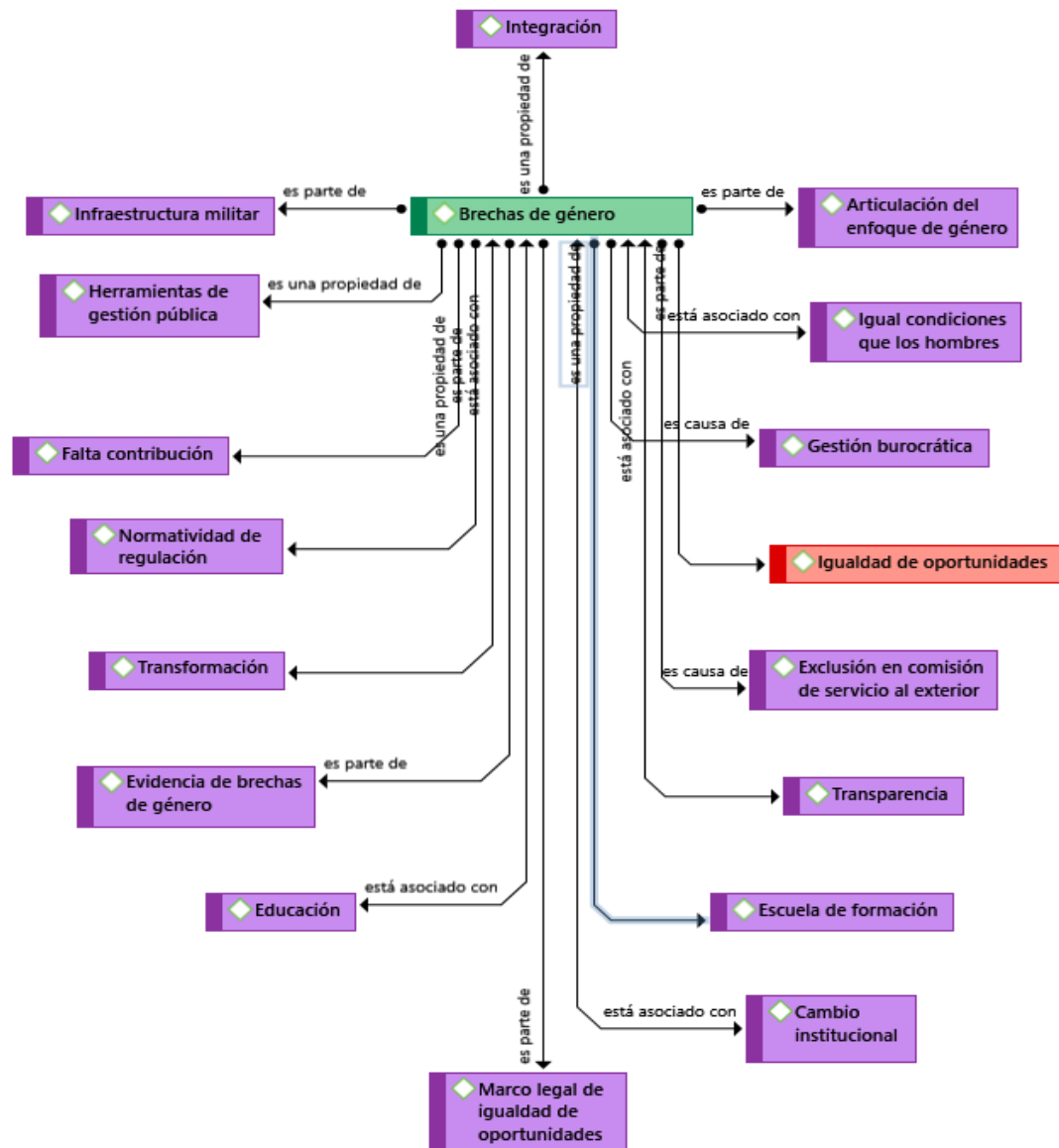
Nombre	Enraizamiento
◇ Articulación del enfoque de género	1
◇ Cambio institucional	1
◇ Educación	1
◇ Escuela de formación	0
◇ Evidencia de brechas de género	1
◇ Exclusión en comisión de servicio al exte...	1
◇ Falta contribución	1
◇ Gestión burocrática	1
◇ Herramientas de gestión pública	1
◇ Igual condiciones que los hombres	1
● ◇ Igualdad de oportunidades	2
◇ Infraestructura militar	1
◇ Integración	1
◇ Marco legal de igualdad de oportunidad...	1
◇ Normatividad de regulación	1
◇ Transformación	1
○ ◇ Transparencia	1

Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti

➤ **Presentación por redes en diseño semántico de la categoría Brechas de género**

Figura 18

Resultados de codificación en red semántica sobre las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.



Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti

Análisis e interpretación:

Se en la figura 3, los consolidados de las respuestas brindadas por las entrevistadas acerca de las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.

De acuerdo a lo expresado por las informantes claves, manifestaron que existen diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres de vacantes a las escuelas de formación, exclusión en comisión de servicio al exterior, que no se da, en igual condiciones que los hombres, evidenciando la brecha de igualdad de oportunidades para las oficiales femeninas, ante esta situación implica mejorar la integración del marco legal de igualdad de oportunidades en el ejército, para generar cambio institucional y transformación educacional a fin de desterrar las brechas de género, aplicando la normatividad de regulación para promover la articulación del enfoque de género en el ejército, específicamente la brecha de vacantes entre mujeres y hombres en el acceso a las escuelas de formación y ocupar cargos de nivel directivo y/o en toma de decisiones como parte de los instrumentos y herramienta de la gestión pública en su función de la carrera militar.

Por otra parte, las entrevistadas coinciden en indicar que, existe falta de contribución a nivel ejército para la construcción de infraestructura militar y adecuación para las oficiales femeninas, existiendo los requerimientos para dichas actividades, evidenciando muchas veces la gestión burocrática, a pesar que existe normas de enfoque de género para la reducción y erradicación de las brechas en relación con las políticas de igualdad de género predominantes en la gestión pública del país, las cuales en el ejército no están integradas de forma transparente para corregir los desequilibrios, existentes, reducir las brechas de género, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades que se observa en la Institución.

Tabla 11

Aplicación de la observación directa no estructurada para trabajo de la revisión y organización de datos

Nombre del Investigador		Yanina Mosquera Ortega	
Título de la investigación		Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú	
Fecha de la observación		10 de setiembre del 2020	
Lugar de observación		Centro de trabajo de las Oficiales femeninas	
Realidad observada	Transcripción literal	Palabras claves	Citas importantes
Liderazgo militar	a) Capacidad de ejercer mando y dirección como comandantes de unidad, estados mayores y puestos estratégicos en el Ejército	• Capacidad en el mando y dirección	“La forma para ejercer el Liderazgo Militar debe cumplir con tres componentes inherentes: Ser-Saber-Hacer”
Igualdad de género	b) Participación activa para contribución con el desarrollo y la defensa nacional.	• Participación en el desarrollo y la defensa nacional	“Acceso a oportunidades y al goce efectivo de los derechos humanos en igualdad para ejercer y ampliar sus capacidades y desarrollo personal en las mismas condiciones que los varones”.
	c) Liderazgo motivacional que guía e inspire en sus subordinados y a la institución con solidez en valores del liderazgo militar.	• Aplicación de valores institucionales	
	d) Oportunidades de ejercer cargos como líderes estratégicos, preparados para asumir dirección y cargos de gran importancia.	• Líderes estratégicos	
	e) Igualdad de derechos para observar las políticas sobre la igualdad de oportunidades y de evitar toda forma de hostigamiento y distinción.	• Eliminación de hostigamiento y distinción	
	f) Puestos estratégicos para ocupar cargos en un ambiente positivo para promover la diversidad y la inclusión de todos en igualdad de género que los oficiales varones.	• Asignación de puestos estratégicos • Inclusión de género	

Brechas de género	<p>g) Diferencias significativas entre hombres y mujeres en el liderazgo militar, no debe percibirse, el tratamiento debe ser igualitario y que nadie reciba tratamiento preferencial por motivos arbitrarios.</p> <p>h) Las Políticas públicas en el marco normativo están integradas en la institución desde un enfoque multisectorial y de género, abordando las principales causas de la distinción y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres que debe ser desterrados.</p> <p>i) La igualdad de acceso para mujeres y hombres es una política militar para asegurar que mujeres y hombres en la función pública ejerzan su derecho a la igualdad, dignidad, libertad, libertad y autodeterminación y para prevenir la discriminación. Se establece en el marco institucional y de políticas públicas. Entorno social y privado independientemente del género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento igualitario • Participación integral • Implementación de la política pública • Abordaje de la distinción y la desigualdad • Aplicación de los marcos normativos • Validación del ejercicio de sus derechos • Ampliación de capacidades de desarrollo personal 	<p>“Diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano, desterrando actitudes y prácticas segregacionistas tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres”.</p>
-------------------	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

4.7 Triangulación

Tabla 12

Triangulación de técnicas cualitativas y de datos en base a la categoría principal del Liderazgo de la mujer militar

Categorías	Entrevistas	Observación	Análisis documental	Síntesis integrativa
<p>Categoría 1 Liderazgo militar</p>	<p>Las Oficiales femeninas en el Ejército, tienen claro que el liderazgo militar es producto del desarrollo profesional que obtuvieron en su etapa de formación militar y que progresivamente se vienen actualizándose en todos los cursos y especialización para la carrera militar, los cuales se evidencian en las competencias profesionales adquiridas para el desempeño laboral, participación en diferentes actividades en el ejército y en misión extranjera; asimismo, promueven capacidad de gestión, capacidad de empatía, capacidad de liderazgo con diversos estilos de liderazgo, que en todo momento generan un liderazgo inspiracional como método infalible para el don de mando en la toma de decisiones, que aplican las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.</p>	<p>Se percibe que las Oficiales femeninas asumen de forma efectiva el liderazgo militar porque tienen la capacidad para delegar funciones entre los miembros, asimismo, se evidencia que participan activamente en la toma de decisiones y las acciones que realiza en sus funciones de oficio, que permite gestionar el talento humano para el cumplimiento de los objetivos de la institución.</p>	<p>Según la Ley N° 26628 del año 1,996, la historia en el Perú, acceden las mujeres a las escuelas de formación del ejército, el papel de la mujer ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, sobre todo en aquellos momentos marcados por los conflictos armados que aún se mantiene con remanentes de la subversión, que han definido el crecimiento y desarrollo del país. Desde la incorporación oficial de la mujer en el Ejército se concretó con la promulgación de la mencionada ley, que permitía el acceso de la mujer a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas.</p>	<p>Desde hace 24 años que accedieron las mujeres a las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas en el Perú, participan activamente porque han sido preparadas para el liderazgo militar, donde ponen de manifiesto su capacidad y desarrollo profesional basados en las competencias de liderazgo inspiracional para el don de mando en la toma de decisiones y, por ende, están en preparadas y en condiciones de ocupar puestos estratégicos y tomar decisiones en el Ejército del Perú cuando el Comando los designe en el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>
<p>Categoría 2 Igualdad de género</p>	<p>Las oficiales femeninas manifestaron que hoy las mujeres tienen conocimiento sobre el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades dentro del marco legal de cada país, lo cual se evidencia el empoderamiento de las mujeres para el desempeño laboral de forma eficiente por la capacidad de ejercer puestos de dirección en beneficio y prestación de servicios a nivel gestión pública en el Estado y progresivamente en el ejército, a fin de que la igualdad entre varones se genere las oportunidades de ejercer cargos para las mujeres, sin embargo, dichos cambios son pasivos en la difusión de normas y directivas para propiciar las aptitudes que poseen sus integrantes femeninas en filas, logrando poco a poco cubrir ramas como las de ingeniería, comunicaciones, material de guerra, inteligencia y sanidad militar.</p>	<p>En la visita a su centro de trabajo se ha observado que las oficiales femeninas disponen de las capacidades y competencias para asumir cargos y puestos de dirección, y tienen el pleno conocimiento del marco jurídico en el derecho, que garantiza y preserva la igualdad entre los géneros, para que sean designadas de forma equitativa en igualdad de oportunidades para los cargos en la institución.</p>	<p>Supone “modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la distinción histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha distinción” (ONU Mujeres, 2016, p. 4).</p>	<p>El Estado peruano a través del DS N° 008-2019 MIMP, sobre la Política nacional de igualdad de género, evidencia que existe sustento de respaldo para las oficiales femeninas, a fin de eliminar desventajas y desigualdades en relación con la función de los hombres, donde sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades garantizan su desempeño laboral nivel ejército y asumir puestos de dirección y estratégicos de acuerdo a la preparación y especialización en la carrera de las ciencias militares.</p>

<p>Categoría 3 Brechas de género</p>	<p>De acuerdo a lo expresado por las informantes claves, manifestaron que existen diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres de vacantes a las escuelas de formación, exclusión en comisión de servicio al exterior, que no se da, en igual condiciones que los hombres, evidenciando la brecha de igualdad de oportunidades para las oficiales femeninas, ante esta situación implica mejorar la integración del marco legal de igualdad de oportunidades en el ejército, para generar cambio institucional y transformación educacional a fin de desterrar las brechas de género, aplicando la normatividad de regulación para promover la articulación del enfoque de género en el ejército, específicamente la brecha de vacantes entre mujeres y hombres en el acceso a las escuelas de formación y ocupar cargos de nivel directivo y/o en toma de decisiones como parte de los instrumentos y herramienta de la gestión pública en su función de la carrera militar.</p>	<p>Las Oficiales femeninas en el Ejército, a la fecha ya ostentan el grado de Coroneles, y tienen la facultad de proteger y eliminar todo acto exclusivo entre ambos sexos, que garantiza el cumplimiento de la política nacional en la institución para que no presente brechas de género desfavorables para las mujeres, donde ellas pueden fortalecer y promover la igualdad de oportunidades de forma transversal con el enfoque de género para el acceso a las escuelas de formación y ocupar cargos estratégicos.</p>	<p>Las Brechas de género, son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas segregacionistas tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres (DS N° 008-2019 MIMP, p. 43).</p>	<p>Según el artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se establece que los principios de la Ley es transversal, los cuales no debe existir diferencias significativas entre sexos, todo lo contrario debe garantizar su bienestar y desarrollo humano; en el ejército se debe promover la articulación del enfoque de género desde el acceso en gran porcentaje a las escuelas de formación y designar cargos de nivel directivo y estratégico sin prácticas segregacionistas que obstaculicen su desempeño profesional de forma equitativa enfocados hacia igualdad de oportunidades, cuyas brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú debe ser erradicado de forma integral.</p>
--	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V

Dialogo teórico – empírico

5.1. Discusión de resultados

En el marco del análisis y explicación cualitativa de las informantes sujetos de la investigación, la discusión de los resultados corresponde a la triangulación de los datos, a fin de analizar el fenómeno de estudio a través de las distintas técnicas cualitativas para su posterior interpretación del estudio.

En efecto, Después de publicar nuestros resultados en y a lo ceñido que Flick (2007) nos señala que: “El proceso de documentación de los datos comprende principalmente 03 pasos: registrar los datos, editarlos o transcripción y construir una nueva realidad en y por el texto construido” (p. 183), y que finalmente se llevó acabo de tal manera que en este capítulo nos avocaremos a la discusión de los resultados en las siguientes líneas de análisis.

La primera en torno a la situación del “Liderazgo militar” que vienen ejerciendo las Oficiales mujeres del Ejército del Perú como parte del don de mando para que los que fueron formadas, a fin de generar confianza a sus subordinados, teniendo los propósitos de la institución, dirección y motivación para desarrollar la integración en cumplimiento de la misión institucional.

En una segunda línea de análisis veremos cómo se ha desarrollado la igualdad de género, desde su ingreso de las mujeres oficiales en el Ejército, en convivencia con los varones oficiales, cumpliendo las mismas funciones y misiones en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, desterrando la distinción histórica que han padecido y que, en el siglo XXI, son las que contribuyen eficazmente para el desarrollo nacional del país.

De igual manera, en una cuarta línea, analizaremos las brechas de genero, a través de la comprensión en su vida diaria de la carrera militar como vienen ejerciendo el liderazgo en el ejercicio de sus funciones, como hablan, comparten, en que creen, que sienten, como piensan, como interactúan con oficiales varones desde la perspectiva de igualdad de género, si existen diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y

uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano en la carrera militar.

Finalmente, si bien señalamos tres líneas claves, cabe indicar que cada uno de estos aspectos están relacionados y están en proceso de ida y vuelta en el sostenimiento de la situación del Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, teniendo en cuenta la integración de la matriz de triangulación entre la contrastación de las interpretaciones a partir de las entrevistas y el análisis documental sujetos de la investigación.

5.1.1 Categoría 1: Liderazgo Militar

Constituyendo la legalidad como una de las condiciones institucionales más importante para toda organización castrense del cual no está exento nuestro RE 1- 54 “Liderazgo Militar” que establece la doctrina y los principios fundamentales para el personal militar del Ejército (Ejército del Perú, 2014).

Bajo este marco, el personal de oficiales mujeres como parte de su formación militar, contribuyen y desarrollan en la carrera, la esencia del liderazgo militar como el autoliderazgo, basado en el conocimiento de su profesionalismo y en el compromiso para su desarrollo personal, lo que constituye en la actualidad un nuevo paradigma de romper el statu quo entre los varones oficiales, de consagrar un nuevo enfoque como referencia de una nueva forma de mirar y entender el liderazgo militar, donde las oficiales mujeres tienen la capacidad de influenciar es hacer que las personas, tanto militares como civiles, se integren en las actividades para cumplir la misión, es más que dar órdenes a subordinados. Por ende, el liderazgo militar no tendrá solo relación con un puesto o grado, si no que será asumir una actitud compartida que exija demostrar ejemplo personal en todos los lugares y áreas de la Institución, donde prestan servicios las oficiales mujeres del Ejército del Perú.

En ese sentido, el liderazgo militar exige que se adquiera a través del desarrollo de un conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que se pueden simplificar en tres espacios que se debe cumplir componentes

inherentes: Ser, Saber y Hacer. Es decir, con valores y atributos, que disponga de conocimientos que debe poseer el líder y aplicar directamente relacionadas con la influencia que tienen sobre sus subordinados y lo que se hace, proporcionando al personal bajo su mando propósito, dirección y motivación. Sin embargo, hemos podido apreciar que en el periodo de estudio hubo una serie de consultas del marco legal del Liderazgo Militar que especifica, que las oficiales mujeres en el desarrollo de la función de oficio asumen el “Autoridad de Mando y el Liderazgo” que es una responsabilidad de Liderazgo específico y legal que sólo existe en el campo Militar, como se establece en el RE 1-54 Liderazgo Militar (2014) que:

El Mando incluye el Liderazgo, la autoridad y la responsabilidad por el uso efectivo de los recursos disponibles, así como también la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las fuerzas para cumplir con la misión asignada; incluyendo la operatividad de su Unidad, la salud, el bienestar, la moral y la disciplina del personal asignado (p. 2-3)

En efecto es este marco legal al cual hay que acatar y respetar, particularmente tratándose de una de las funciones vitales para los Líderes Militares designados para ejercer el mando, específicamente las oficiales mujeres en el Ejército del Perú, que a su vez constituye Liderar con una visión clara, englobando el legado del pasado, con la misión del presente y la fuerza del futuro, teniendo presente que la autoridad del líder emana del reconocimiento como tal por parte de sus seguidores y se sustenta en la convicción y en la entrega voluntaria de las personas que dirige. Es decir, que el Ejército, como en toda institución militar, la autoridad es indiscutida e indiscutible, emana del empleo militar y del cargo que se ejerce para contribuir con la misión institucional de manera colectiva.

Consciente con ello, el Estado a través del Ejército, según la Ley N° 26628 del año 1,996, en el Perú acceden las mujeres a las escuelas de formación del ejército, cuyo rol de la mujer integra la participación y funciones de hoy en el Ejército para los intereses del Estado y la Institución, desde hace 24 años que

vienen ejerciendo activamente el liderazgo militar como parte de las oportunidades de igualdad de género, con las mismas capacidades y competencias preparadas para ejercer el mando capaz de entregarse con espíritu de servicio y de equipo en la tarea de formar, estimular y guiar las energías humanas de sus subordinados para conseguir el objetivo y, por ende, están preparadas y en condiciones de ocupar puestos estratégicos en el Ejército del Perú cuando la Institución las designen a nivel nacional.

5.1.2 Categoría 2: Igualdad de genero

Constitucionalmente se sabe que el Estado garantiza a través del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993) que, “establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, disponiendo que nadie debe ser excluido por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”; que implícitamente puede atribuirse al mando que ejercen las mujeres a través del liderazgo militar sobre la existencia de habilidades innatas para influenciar en el campo militar, en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, eliminando las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana y erradicando la distinción en todos los aspectos si lo hubiera o se presentase en alguna institución castrense.

A la cabeza de la igualdad de género se encuentra, el artículo 6 de la Ley N° 28983 (2007), “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se establece que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la referida Ley de manera transversal; lo cual el Ejército lo ha incluido como parte de sus normas y directrices para las oficiales mujeres, al integrar las capacidades que posee como Líder en la institución que le va permite liderar y ofrecer una forma clara y coherente de transmitir expectativas al personal bajo su mando”.

Sin embargo, durante mucho tiempo por diferentes circunstancias han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, teniendo desventajas y sufriendo distinción distinción. Todo esto a la fecha, ha sido reajustado por implementadas por los Estados, en el caso del

Ejército, las oficiales femeninas tienen conocimiento sobre el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades al igual que los hombres dentro del marco legal implementado, lo cual evidencia el empoderamiento de las mujeres para el desempeño laboral de forma eficiente a nivel gestión pública en el Estado y progresivamente en el ejército, al ingresar a la Escuela de Formación, han sido formadas en las ciencias militares a partir de la enseñanza para cumplir y desarrollar un liderazgo estratégico, organizacional y dirección, que al egresar como oficiales han logrado cubrir ramas en sus armas de ingeniería, comunicaciones, material de guerra, inteligencia, sanidad militar y en ciencia y tecnología militar, que hoy vienen cumpliendo de forma efectiva en la Institución.

En esa línea, a través del DS N° 008-2019 MIMP, sobre la “Política nacional de igualdad de género, se evidencia que la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas como una herramienta de análisis es fundamental porque permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos”, los cuales permiten garantizar el respaldo para las oficiales femeninas, en sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades, que lo permite desempeñar su función en el campo militar sin distinción y desventajas para asumir puestos de dirección y estratégicos de acuerdo a la preparación en la carrera de las ciencias militares, desde su formación, capacitación y especialización en los diferentes niveles de la jerarquía militar.

5.1.3 Categoría 3: Brechas de género

Según el estudio más reciente de Norris y Kochhar (2019) sobre la “Brecha de género”, sugieren que los beneficios económicos de aumentar la participación laboral de las mujeres superan las estimaciones en relación con los hombres. Esto se debe a que las mujeres y los hombres pueden tener el mismo potencial, pero aportan habilidades e ideas distintas y económicamente valiosas. En resumen, las diferencias de género pueden indicar normas sociales y su impacto en la educación, la interacción social, el comportamiento de riesgo y la respuesta

a la motivación. Además, incluso en los funcionarios públicos, las mujeres que trabajan al mismo nivel de educación no reciben el mismo nivel de educación que los hombres. Además, la mayoría de las mujeres pasan menos tiempo en el mercado laboral remunerado, lo que se traduce en pensiones más bajas y riesgo de pobreza en la vejez.

En este contexto, en la presente investigación se ha podido determinar que a la fecha el Estado peruano ha regulado sobre las “Brechas de género” y por ende, disponemos de tal doctrina, establecida en el Decreto Supremo N° 008-2019 MIMP, donde, las mencionadas Brechas de género, deben ser desterradas y no existir diferencias entre los sexos, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres (, p. 43).

Según lo observado durante todo el periodo de estudio, lo expresado por las informantes claves, señalaron que existen diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres de vacantes a las escuelas de formación, exclusión en comisión de servicio al exterior, que no se da, en igual condiciones que los hombres, evidenciando brechas de género, manifestados por las Oficiales femeninas que no tienen las mismas oportunidades que los varones oficiales, lo cual amerita mejorar la integración del marco legal de igualdad de oportunidades en el ejército, específicamente la brecha de vacantes entre mujeres y hombres en el acceso a las escuelas de formación y ocupar cargos de nivel directivo en su función de la carrera militar para los cuales fueron formadas. Cabe señalar que, la Ley N° 28983 (2007), Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debe cumplirse y adecuarse en la institución, tal como señala el artículo 6:

Los principios de la Ley son transversales, los cuales no debe existir diferencias significativas entre sexos, todo lo contrario, debe garantizar su bienestar y desarrollo humano; en el ejército se debe promover la articulación del enfoque de género de forma equitativa enfocados hacia igualdad de oportunidades, cuyas brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú debe ser erradicado de forma integral y que debe ser liderado por las oficiales femeninas.

CONCLUSIONES

La investigación desarrollada bajo la perspectiva de estudio cualitativo, se ha profundizado conocer los contenidos sobre el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, construidos por las oficiales femeninas en sus experiencias de mando y liderazgo en las unidades y estado mayor del Ejército que vienen cumpliendo sus funciones de oficio, en el contexto de los programas de formación y educación militar y, junto a ello, develar los referentes que subyacen a la configuración del mando, dirección y gestión en los cargos y puestos designados por el Comando del Ejército, los cuales son sujetos de estudio en la carrera militar para contribución con el desarrollo, defensa y seguridad nacional.

Por ende, en este capítulo se da a conocer las conclusiones a partir de los datos recogidas de acuerdo a las manifestaciones de las informantes clave y del análisis documental desde la triangulación de los datos presentado.

1. En relación con el objetivo general en conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, de acuerdo al análisis de las manifestaciones de los entrevistados y documentos analizados, se evidencia que el liderazgo militar de la oficial en ejercicio está preparado para el don de mando por su desarrollo profesional, competencias y habilidades de liderazgo en la carrera militar; asimismo en relación con la igualdad de género, se garantiza el respaldo para las oficiales prevaleciendo sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades para el desempeño laboral a nivel ejército; por último, en las brechas de género no debe existir diferencias significativas, sino articulación del enfoque de género desde el acceso en gran porcentaje a las escuelas de formación y designar cargos de nivel directivo y estratégico sin prácticas segregacionistas que obstaculicen su desempeño profesional, sino el ejército no está integrando las normativas para garantizar y reducir las brechas de género en la Institución, que afecta a las oficiales femeninas del ejército del Perú. *En efecto, los resultados corroboran con la*

suposición planteada inicialmente que, el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género contribuye significativamente en el Ejército del Perú a partir de la interpretación de los resultados en la triangulación de los datos.

2. Respecto a los resultados del objetivo subsidiario 1, sobre la explicación del liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú, se evidencia que las entrevistadas identificaron que existe el marco legal sobre el acceso de las mujeres a las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas en el Perú, preparadas para el liderazgo militar, poniendo de manifiesto su capacidad y desarrollo profesional basados en las competencias de liderazgo inspiracional para el don de mando y en condiciones de ocupar puestos estratégicos en el Ejército del Perú, asimismo, existe desventaja en la carrera militar entre los oficiales varones y mujeres, donde muchas de ellas no pueden ser designadas a las unidades por la lejanía y falta de infraestructura adecuada para las instalaciones femeninas y jefatura de unidad, lo cual limita muchas veces su participación y contribución institucional.

3. Se concluye que el objetivo subsidiario 2, sobre la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú, existe el marco legal sobre la Política nacional de igualdad de género, que garantiza el respaldo para las oficiales, a fin de eliminar desventajas y desigualdades en el ejercicio de la función en la carrera militar, prevaleciendo sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades para el desempeño laboral a nivel ejército; sin embargo, existe en el ejército desigualdad, vulneración a sus derechos, machismo, limitación de prestar servicios en regiones militares del país, y que solo son asignadas a puestos administrativos y de estado mayor, sin tener en cuenta los criterios de igualdad entre la asignación de los oficiales varones para la carrera militar y en la designación para ocupar puestos de dirección y estratégicos bajo su comando.

4. Finalmente, se concluye que el objetivo subsidiario 3, sobre las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú, los resultados evidenció que el Estado emitió las normas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar las brechas de género y la política nacional de igualdad de género como eje transversal de que no debe existir diferencias significativas, muy por el contrario debe garantizar su bienestar y desarrollo humano; bajo la articulación del enfoque de género desde el acceso en gran porcentaje a las escuelas de formación y designar cargos de nivel directivo y estratégico sin prácticas segregacionistas que obstaculicen su desempeño profesional, cuyas brechas entre hombres y mujeres debe ser erradicado de forma integral, sin embargo, persiste aun a nivel ejercito limitada construcción de infraestructura militar y adecuación para las oficiales femeninas, a pesar que existe normas de enfoque de género para la reducción y erradicación de las brechas en relación con las políticas de igualdad de género predominantes en la gestión pública del país, donde el ejército no está prevaleciendo integrar y alinear estas normativas para garantizar y reducir las brechas de género en la Institución.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú, para promover y desarrollar conferencias, pasantías de estudios, talleres de capacitación para orientar y dar a conocer su desarrollo profesional, competencias y habilidades de liderazgo militar frente a nuevos escenarios del rol de la mujer en el ejército, enfocados a la igualdad de género y oportunidades para el desempeño laboral en el desarrollo y defensa nacional del país, para lo cual se requiere desterrar las brechas de género mediante capacitación, actualización de los altos mandos, para lograr un conocimiento adecuado de sus procesos, integrando las normativas a fin de garantizar y reducir las brechas de género en la Institución.
2. Fortalecer el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú, a través de la necesidad de ahondar en el conocimiento de las normativas para el acceso de las mujeres en mayores porcentajes a las escuelas de formación, capacitación en liderazgo inspiracional para el don de mando, a fin de desterrar desventajas en la carrera militar para ser designadas a las unidades del territorio nacional con alojamientos e infraestructuras adecuada para el desempeño de sus funciones y su contribución a la institución y al desarrollo nacional del país.
3. Replantear la metodología y lineamientos sobre la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú, en vista que, existe la Política nacional de igualdad de género que garantiza eliminar desventajas y desigualdades en el ejercicio de la función en la carrera militar, prevaleciendo sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades para el desempeño laboral, mediante la designación proporcional para cargos de dirección a nivel ejército; para lo cual el Ejército debe promover programas de formación continua, nacional e internacional dando prioridad a la igualdad de oportunidades a las oficiales femeninas basada en las competencias

profesionales, ya que es importante y se viene impulsando la gran transformación en el ejército.

4. Finalmente, promover a minimizar las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú, donde se debe reconocer e incluir las normas emitidas por el Estado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar las brechas de género y la política nacional de igualdad de género como eje transversal de que no debe existir diferencias significativas, para designar cargos de nivel directivo y estratégico a las oficiales femeninas, enmarcadas en las políticas de igualdad de género que deben estar alineadas en la Institución, que deben ser realizadas por acciones de gestión institucional que les permita auto gestionar sus cargos en beneficio y desarrollo del ejército.

PROPUESTA PARA ENFRENTAR EL PROBLEMA

Las propuestas para hacer viables las recomendaciones son las siguientes:

1. Realizar los estudios de otras Escuelas de Formación, capacitación y especialización en los ejércitos del mundo para generar vacantes de igualdad de oportunidades para las oficiales femeninas, a fin de empoderar el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú y en Latinoamérica.
2. Programar jornadas de inducción y talleres de capacitación en cumplimiento de las normas y disposiciones sobre la carrera del oficial integrando el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú para contribución al desarrollo y seguridad nacional del país.
3. Presentar a la Institución y al Ministerio de Defensa propuestas de normas en relación a la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú, a través de la inclusión de la Política nacional de igualdad de género que se vinculan al cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política Nacional, adecuando al Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan Estratégico Institucional y demás instrumentos de política a fin de asegurar dicho cumplimiento para la designación proporcional para cargos de dirección a nivel ejército.
4. Desarrollar estudios y diagnósticos sobre las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú, en el marco de las normas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como base la política nacional de igualdad de género como eje transversal, para que la futuras oficiales femeninas deban escoger armas de infantería y caballería como otros ejércitos del mundo, no muy lejos el ejército argentino desde el 2011 ya lo viene ejecutando e incorporando la igualdad de oportunidades a la mujeres en filas para el combate en iguales condiciones que los varones para el ejercicio de mando en la carrera militar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUR, (1999) *Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW*.
- Álvarez-Gayou J, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós Educador.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6a Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas – Venezuela.
- Bass, B.M. (1990): *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, n° 13, pp. 26-40.
- Bobea, L. (2008). *La feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano*.
- Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2016). Perú y la OCDE. *Una relación de beneficio mutuo*. Recuperado de <http://www.oecd.org/latin-america/countries/peru/peru-y-la-ocde.htm>
- Consejo de Seguridad, O. N. U. (2000). Resolución 1325 (2000). *Recuperado De <http://www.aCnur.Org/t3/fileadmin/DOCUMENTOS/BDL/2006/1759polf>*.
- CIDH (2012). *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, Estudio elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “CIDH” en cumplimiento de la resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11): Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*, Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- Creswell, J. W. (2007), *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA. Sage publications.
- Decreto Supremo N° 018 – 2019. *Decreto Supremo que crea el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP.
- Decreto Supremo N° 008 (2019). *Que aprueba la Política nacional de igualdad de género*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP
- Decreto Legislativo N° 1134 (2012). Ley del Ministerio de Defensa.
- Donadio, M. (2010). *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Ministerio de Defensa Fundación Friederich Ebert. Recuperado

- de http://www.mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Genero-y-Fuerzas-Armadas_Algunos-debates-teoricos-y-racticos.pdf>
- Donadio, M., & Mazzotta, C. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL.
- Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (1996). *La Nueva Dirección de Empresas*. Colombia: McGraw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2014). *Pactos para la*
- Ejército del Perú (2014). RE 1 – 54: Liderazgo militar. Resolución de la Comandancia General del Ejército N° 942 CGE/DIVDOCE/27.09.02 del 04 diciembre del 2013, COEDE.
- Ejército del Perú (2019). *Merecido y justo homenaje al personal militar femenino que integran el glorioso Ejército del Perú*. Recuperado de: <https://www.ejercito.mil.pe/index.php/prensa-ejercito/noticias/item/1968-homenaje-por-la-incorporacion-de-la-mujer-en-el-ejercito-del-peru>
- Ejército de Chile, RDE – 11 (2014). *Modelo integral de liderazgo del Ejército de Chile*. División de doctrina.
- Fondo de Población de Naciones Unidas, UNFPA (2006). *Igualdad y equidad de género: Aproximación Teórico-Conceptual Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA*.
- Gallardo, P. (2012). *La mujer militar en las Fuerzas Armadas*. Cuadernos de estrategia, (157), 139-174.
- Gómez-Rada, C. A. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2), pág. 61-77.
- Izcara, S. P. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. Primera Edición. Editorial Fontana, México.
- Ley N° 28983 (2007). *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*.
- Ley N° 26628 (1996). *Amplían para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas*.

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP (Decreto Supremo N° 008 – 2019-MIMP) (04 abril 2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Publicado en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2018). *Brechas de género: ¿Cómo medir el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres?*
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2013). *VII Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983*. Recuperado de http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/informes/vii_informe_avances_igualdad.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*.
- Norris, E. D., & Kochhar, K. (2019). Cerrar la brecha de género: los beneficios económicos de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial*, 56(1), 6-11.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ONU Mujeres, (2016). *Igualdad de género*. Recuperado de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf>
- Resolución Ministerial N° 1411 (2016) que aprueba los Roles Estratégicos de las Fuerzas Armadas.
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Asuntos de Género*. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Recuperado de
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)
[es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa*. Recuperado de:
[http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/94805617](http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf)
[-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf)

Zuluaga, D. M. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate: una perspectiva de género* (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/15772>.

Tesis:

Chocho, C. P. (2016). *Diagnóstico de actitud hacia la igualdad de género y su relación con la calidad de vida de la mujer en el cantón El Pan, provincia del Azuay en el año 2015* (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Técnica Particular de Loja, Cuenca, Ecuador, Bogotá, Colombia.

Guerra, J. W. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú* (Tesis para optar el grado académico de Magister). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20838>.

Puente, E. W., Chirinos, J. W. y Martínez, M. J. (2015). *Alineamiento estratégico de la Escuela Militar de Chorrillos con el plan nacional de igualdad de género 2012-2017* (Tesis para optar el grado académico de Magister). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1524>.

ANEXO 1



INSTRUMENTOS DE ACOPIO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 1: Matriz de consistencia (cualitativa)

Título: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú

Descripción de la realidad problemática	Preguntas de investigación	Objetivos	Teorías	Categorías	Metodología	Plan de análisis de datos
<p>En este contexto, el liderazgo de las mujeres militares en el teatro de operaciones, resulta un valor muy importante para la eficacia de la misión, la sensibilización y compromiso de la mujer, tomando como referencia en Afganistán, donde las tropas que conforman las fuerzas de seguridad, el liderazgo militar de las mujeres en un escenario operacional, se evidencia dentro de sus respectivas unidades.</p> <p>Frente a estos marcos normativos, el Ejército se ha</p>	<p>Pregunta de investigación general</p> <p>¿Cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú?</p>	<p>Objetivo de investigación</p> <p>Conocer cuál es el Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.</p> <p>Objetivos subsidiarios</p> <p>a) Explicar el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.</p>	<p>1) Teorías sobre el Liderazgo de la mujer militar</p> <p>2) Teorías sobre la igualdad de género en la mujer militar</p> <p>3) Teoría sobre los rasgos.</p>	<p>Categoría principal:</p> <p>Liderazgo de la mujer militar</p> <p>Categoría 1:</p> <p>Liderazgo militar</p> <p>Categoría 2:</p> <p>Igualdad de género</p> <p>Categoría 3:</p> <p>Brechas de género</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Métodos:</p> <p>Hermenéutico Interpretativo.</p> <p>Informantes:</p> <p>Personal de Oficiales femeninos que ocupan</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Entrevista, observación y análisis documental</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevista semiestructurada, guía de entrevista y análisis documental.</p>

<p>visto en la necesidad de preparar, entrenar y capacitar a las mujeres oficiales, lo cual se han fortalecido con los conocimientos y desarrollo profesional el personal militar femenino, cumpliendo diversas misiones que se le encomienda a nivel nacional e internacional.</p> <p>En definitiva, la igualdad de género en el Ejército y su aplicación a las actividades a nivel nacional se controla y verifica desde la función constitucional e institucional a través de las normas y reglamentos.</p>		<p>b) Analizar la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú.</p> <p>c) Explicar las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.</p>	<p>4) Teoría del del liderazgo motivacional</p>		<p>cargos en el Ejército, Lima</p> <p>Muestreo: 05 oficiales femeninos que influyen con el liderazgo de la mujer militar</p>	<p>Técnica de análisis de datos:</p> <p>Etapa exploratoria,</p> <p>Etapa Descriptiva</p> <p>Etapa Estructural, que al final se codificara los instrumentos con Atlas.ti</p>
--	--	---	---	--	--	---

ANEXO 2



INSTRUMENTOS DE ACOPIO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 2: Instrumento de acopio y recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA (SEMIESTRUCTURADA)

Buenos días/buenas tardes, expresamos nuestro agradecimiento por el tiempo y la atención presentada para poder realizar esta entrevista, cuya información y comentarios que nos sea proporcionado serán muy valiosas para profundizar la presente investigación.

Entrevistados	:
D.N.I.	:
Lugar y Fecha	:
Experiencia alcanzada	:
Título de la investigación: “Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú”	
N°	Ítems
01	X: Liderazgo de la mujer militar X1: Liderazgo militar
	(1) ¿Considera Ud., que las oficiales femeninas tienen la capacidad de ejercer dirección en los puestos y jefaturas asignadas por el ejército?
	(2) ¿Percibe Ud., que el papel de la oficial femenina ha tenido participación en el Ejército para los intereses del Estado, que deben tener las mismas oportunidades que el oficial varón en la carrera militar?
	(3) ¿Cómo el liderazgo motivacional de la oficial femenina activa y dirige la conducta de los subordinados para el cumplimiento de la misión, destacando la presencia del líder?
	X2: Igualdad de genero
	(4) ¿Cómo describes a las oficiales femeninas en el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades de ejercer cargos de dirección y la no distinción de la mujer en el ejército?
	(5) ¿Considera que el enfoque de género en el campo militar se promueve la igualdad de derechos, en condiciones de prestar servicios a nivel Ejército?

	(6) Explicar ¿Si existe el marco legal que permite aumentar el número de mujeres en los puestos estratégicos para ocupar cargos de jefatura en el ejército?
	X3: Brechas de género
	(7) ¿Percibe Ud., diferencias significativas entre hombres y mujeres como brechas de género en el Ejército?
	(8) ¿Considera Ud., que las políticas públicas contribuyen a la reducción de brechas de género?
	(9) ¿Explique Ud., si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combate toda forma de distinción en la institución?

Anexo 2: Instrumento de acopio y recolección de datos

FICHA DE REGISTRO DE DOCUMENTOS (TEXTOS)

Título	RE 1-54 “Liderazgo militar” - 2014
Autor	Ejército del Perú
Tipo de documento	Reglamento Militar.
Lugar del país	Perú
Tema	Liderazgo militar en oficiales femeninas del Ejército
Objetivos	Explicar el liderazgo militar de las oficiales femeninas que ocupan puestos estratégicos en el Ejército del Perú.
Categorías	Liderazgo militar
Método de investigación	Hermenéutico Interpretativo
Síntesis documento	Documento que sienta la base de la doctrina y los principios fundamentales del Liderazgo Militar para el personal militar del Ejército. Cuya finalidad se centra, en capacitar y desarrollar a los Líderes del Ejército del Perú, orientar a los Líderes en la tarea de liderar en sus respectivos campos de acción y proporcionar los principios, conceptos y educación necesaria para lograr la formación de los Líderes, desde la etapa de formación y su aplicación en el terreno para el cumplimiento de la misión.
Resultados	Se ha permitido comprender para explicar la aplicación del liderazgo militar desde hace 24 años que accedieron las mujeres a las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas en el Perú y que actualmente vienen participando activamente porque disponen de las capacidades y competencias adquiridas en su formación y en el cumplimiento de las funciones de su desarrollo profesional para ocupar puestos estratégicos en el Ejército del Perú.
Comentarios y reflexiones	El documento doctrinario, permite a todos los Oficiales, Supervisores, Técnicos y Sub Oficiales y personal de Tropa del Ejército, una guía de aprendizaje en su nivel para poner en práctica en el ejercicio de sus funciones, tal como lo vienen realizando las Oficiales femeninas en el Ejército.
Referencia del documento	Ejército del Perú (2014). RE 1 – 54: Liderazgo militar. Resolución de la Comandancia General del Ejército N° 942 CGE/DIVDOCE/27.09.02 del 04 diciembre del 2013, COEDE.

FICHA DE REGISTRO DE DOCUMENTOS (TEXTOS)

Título	Política Nacional de Igualdad de Género
Autor	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Tipo de documento	Norma Legal, Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP
Lugar del país	Perú
Tema	Igualdad de género
Objetivos	Analizar la igualdad de género de las oficiales femeninas en cargos de dirección en el Ejército del Perú
Categorías	Igualdad de género
Método de investigación	Hermenéutico Interpretativo
Síntesis documento	Documento transversal que norma la Igualdad de Género en el Perú, cuya aplicación es inmediata e integral para todas las entidades de la administración pública que se vinculan al cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política Nacional, incorporando en sus Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y demás instrumentos de política a fin de asegurar dicho cumplimiento.
Resultados	El aporte de la norma legal ha contribuido con la investigación, sobre la aplicación y conocimiento de la igualdad de género en el Ejército, cuyo resultado sustentó el respaldo para las oficiales femeninas, a fin de eliminar desventajas y desigualdades al conocer sus derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades para su desempeño y funciones en el ejército para asumir puestos de dirección y estratégicos al igual que los nombrados oficiales varones.
Comentarios y reflexiones	El documento normativo es parte de los lineamientos de la Corte IDH que ha establecido que el Estado peruano debe respetar y garantizar los derechos de las mujeres mediante la adopción de medidas legislativas u otras medidas -como las políticas nacionales- con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género contra estas. Lo cual garantiza su adopción por el Ejército del Perú en beneficio de las Oficiales femeninas en el Ejército.
Referencia del documento	Decreto Supremo N° 008 (2019). <i>Que aprueba la Política nacional de igualdad de género</i> . Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

FICHA DE REGISTRO DE DOCUMENTOS (TEXTOS)

Título	Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Autor	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Tipo de documento	Ley N° 28983 (2007)
Lugar del país	Perú
Tema	Brechas de género
Objetivos	Explicar las brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú.
Categorías	Brechas de género
Método de investigación	Hermenéutico Interpretativo
Síntesis documento	Documento marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la distinción en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.
Resultados	El aporte de la ley es transversal entre sexos, que debe garantizar su bienestar y desarrollo humano, específicamente en las oficiales femeninas, a fin de promover la articulación del enfoque de género desde el acceso en gran porcentaje a las escuelas de formación y asumir cargos de nivel directivo y estratégico sin prácticas segregacionistas que obstaculicen su desempeño profesional en igualdad de oportunidades, cuyas brechas de género entre hombres y mujeres para el acceso al Ejército del Perú debe ser erradicado de forma integral.
Comentarios y reflexiones	El documento sobre las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos brinda el entorno oportuno para comprometer al Ejército a viabilizar e integrar por la igualdad; donde las oficiales mujeres serán las protagonistas en el trabajo desde hace 24 años vienen aportando y dando frutos como gestoras, líderes como formadoras, jefe de unidades y directoras, que a la fecha ya ostentan grados de Coroneles en el Ejército, acorde a las necesidades para ser nombradas.
Referencia del documento	Ley N° 28983 (2007). <i>Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i> http://www.minedu.gob.pe/files/2083_201202211120.pdf

ANEXO 3



MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS Y CÓDIGOS

Anexo 3: Matriz Operacionalización de categorías y códigos

Tema	Categorías	Indicadores	Códigos
<p>Liderazgo de la mujer militar: El liderazgo militar solo se puede desarrollar mediante el entrenamiento colectivo, la vida en el cuartel, el respeto hacia los subalternos, los sacrificios compartidos, el compañerismo, la vivencia permanente de los valores comunes y la camaradería que trasciende a la vida profesional y se proyecta hacia la familia.</p>	<p>1.1 Liderazgo militar</p> <p>1.2 Igualdad de género</p> <p>1.3 Brechas de género</p>	<p>1.1.1 Dirección</p> <p>1.1.2 Liderazgo motivacional</p> <p>1.2.1 Distinción contra la mujer</p> <p>1.2.2 Enfoque de género en el campo militar</p> <p>1.3.1 Desarrollo personal</p> <p>1.3.2 Políticas públicas</p> <p>1.3.3 Igualdad de oportunidades</p>	<p>Liderazgo militar, dirección y motivacional</p> <p>Liderazgo, igualdad, distinción y enfoque de género en el ámbito militar</p> <p>Liderazgo, brechas, políticas públicas y oportunidades</p>

Fuente: ESGE – EPG (2020 p. 47). Guía simplificada de investigación científica

Nota. Adaptado del Test de las Funciones Ejecutivas de Barkley, 2011, p. 131-134.

ANEXO 4



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 4: Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Dr. Guillermo Ponce de león Montoya	S CGE Ejército del Perú	Guía de entrevista semiestructurada	Yanina Mosquera Ortega
Título de la Investigación: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú			

i. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																			X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																			X	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN (APLICABLE) para la recolección de datos.**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

96

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELEFONO
Lima, 12 de octubre 2020	07622048		998740191



**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.			
VI. DATOS DEL EXPERTO:			
g.	Apellidos y nombres	:	Ponce de León Montoya Guillermo
h.	Grado académico-profesión	:	Doctor.
i.	D.N.I.	:	07622048
j.	N° de teléfono	:	998740191
k.	Lugar y fecha	:	12 octubre 2020
l.	Firma	:	
VII. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
e.	Autor(es) del instrumento	:	Yanina Mosquera Ortega
f.	Institución a la que pertenece	:	Ejército del Perú.
g.	Método de investigación	:	Cualitativa
h.	Tipo de entrevista	:	Semiestructurada.
VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	0.9
02	Organización	Selección informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	1
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	0.9
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	1
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	1
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	1
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	1
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	1
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.9
IX. RESULTADO DE VALORACIÓN:		X. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
85%		APLICABLE PARA LA ENTREVISTA DE LA TESIS.	
Aspectos para la valoración - Valida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75			

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombre del informante: PONCE DE LEON MONTOYA GUILLERMO
2. DNI: 07622048
3. Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS MILITARES
4. Profesión: MILITAR.
5. Especialidad: INTENDENCIA
6. Institución donde labora: SECRETARIA DE CGE
7. Cargo que desempeña: Asesor del CGE
8. Denominación del Instrumento: GUIA DE ENTREVISTA
9. Autor del Instrumento: MOSQUERA ORTEGA YANINA ELIZABETH
10. Programa de Maestría: IX MAESTRIA EN CIENCIAS MILITARES

Chorrillos, 14 de octubre de 2020



Guillermo PONCE DE LEON MONTOYA

CRL EP

Anexo 4: Tabla de validación de instrumento por expertos

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Dr. Nino Delgado Viera	CAEN - EPG	Guía de entrevista semiestructurada	Yanina Mosquera Ortega
Título de la Investigación: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.			


I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																			X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																			X	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN (APLICABLE) para la recolección de datos.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELEFONO
Lima, 12 de octubre 2020	44228730		996 070183



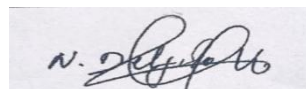
**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.			
XI. DATOS DEL EXPERTO:			
m.	Apellidos y nombres	: Delgado Viera Nino.	
n.	Grado académico-profesión	: Doctor.	
o.	D.N.I.	: 44228730	
p.	Nº de teléfono	: 996070183	
q.	Lugar y fecha	: 12 octubre 2020	
r.	Firma	: 	
XII. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
i.	Autor(es) del instrumento	: Yanina Mosquera Ortega	
j.	Institución a la que pertenece:	Ejército del Perú.	
k.	Método de investigación	: Cualitativa	
l.	Tipo de entrevista	: Semiestructurada.	
XIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
Nº	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	1
02	Organización	Selección de informantes – representación de temas – tipo de preguntas – número de entrevistas.	1
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - Nº de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	0.9
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitoriaf.	0.9
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	1
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	1
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.9
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	1
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	1
XIV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 80.7%			XV. OPINIÓN DE APLICACIÓN APLICABLE PARA LA ENTREVISTA DE LA TESIS.
Aspectos para la valoración - Válida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75			

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombre del informante: DELGADO VIERA NINO
2. DNI: 44228730
3. Grado Académico: DOCTOR
4. Profesión: MILITAR.
5. Especialidad: INFORMATICO
6. Institución donde labora: CAEN-EPG
11. Cargo que desempeña: ADMINISTRATIVO
12. Denominación del Instrumento: GUIA DE ENTREVISTA
13. Autor del Instrumento: MOSQUERA ORTEGA YANINA ELIZABETH
14. Programa de Maestría: IX MAESTRIA EN CIENCIAS MILITARES

Chorrillos, 14 de octubre de 2020



Nino DELGADO VIERA

TCO EP

Anexo 4: Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Apellidos y Nombres del Informante	Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Dr Arístides Meléndez Marquillo	Ş-CGE – Ejército del Perú	Guía de entrevista	Yanina Mosquera Ortega
Título de la Investigación: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú			

i. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos																				X
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																			X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.																				X
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN (APLICABLE) para la recolección de datos.

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELEFONO
Lima, 14 de octubre 2020	43293235		971492536



**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú.			
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a.	Apellidos y nombres	: Aristides Meléndez Marquillo.	
b.	Grado académico-profesión	: Doctor.	
c.	D.N.I.	: 43293235	
d.	N° de teléfono	: 971492536	
e.	Lugar y fecha	: 14 octubre 2020	
f.	Firma	:	
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a.	Autor(es) del instrumento	: Yanina Mosquera Ortega	
b.	Institución a la que pertenece	: Ejército del Perú.	
c.	Método de investigación	: Cualitativa	
d.	Tipo de entrevista	: Semiestructurada.	
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	1
02	Organización	Selección: Informantes – representación de temas – tipo de respuestas – número de entrevistas.	1
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	1
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Siguen un orden lógico y pre-requisitorial.	1
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	1
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.9
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	1
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.9
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.9
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
96%			
Aspectos para la valoración - Valida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75		APLICABLE PARA LA ENTREVISTA DE LA TESIS.	

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombre del informante: MELENDEZ MARQUIÑO ARISTIDES
2. DNI: 43293235
3. Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS MILITARES.
4. Profesión: MILITAR.
5. Especialidad: INFANTERIA
6. Institución donde labora: SECRETARIA DE CGE
7. Cargo que desempeña: Asesor del CGE
8. Denominación del Instrumento: GUIA DE ENTREVISTA
9. Autor del Instrumento: MOSQUERA ORTEGA YANINA ELIZABETH
10. Programa de Maestría: IX MAESTRIA EN CIENCIAS MILITARES

Chorrillos, 14 de octubre de 2020

INFORMANTE


Arístides MELENDEZ MARQUIÑO

CRL EP

ANEXO 5



AUTORIZACIÓN PARA EL ACCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 5: Autorización de acceso al campo



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	COEDE – ESGE-EPG
------	-----------------------	-------------------	------------------

“Año de la universalización de la salud”

Chorrillos, 13 de julio del 2020

Oficio N° 38/U-8.g.1/27.00

Señora Coronel Directora del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército.
- Surco.

Asunto : Solicita brindar facilidades al personal que se indica

Ref : a. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias Militares
b. Reglamento de Investigaciones de la ESGE-EPG

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia para solicitarle se sirva brindar autorización de acceso a las instalaciones del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, a la Mayor investigadora de esta casa de estudio que realiza la investigación titulada “Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el Ejército del Perú”

El equipo de investigación está conformado por:
- MY EP Yanina MOSQUERA ORTEGA.

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima

Dios guarde a Ud.



[Handwritten Signature]
D-300019467 - O-
DOMINGO RICARDO BUSTAMANTE ZUÑIGA
General de Brigada
Director de la ESGE - Escuela de Postgrado

Distribución:

ICTE..... 01
Archivo..... 01/02



PERÚ

Ministerio
de DefensaEjército
del PerúComando en
Jefe
Ejército de
DefensaInstituto Científico y
Tecnológico del
Ejército

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Santiago de Surco, 30 de Julio del 2020

Oficio N°040-2020 U-11/SEC-INSTRUC/05.00

Señor General de Brigada Director de la Escuela Superior de Guerra.
CHORRILLOS

Asunto: Autoriza brindar facilidades de acceso a las instalaciones del Instituto Científico Tecnológico del Ejército.

Ref. Oficio N° 38/U-8. g.1/27.00 del 13 de julio del 2020

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y manifestarle que, en cumplimiento al documento de la referencia, se remite la autorización para brindar las facilidades de acceso a las instalaciones del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, a la MY EP MOSQUERA ORTEGA Yanina Elizabeth, donde realizara la investigación titulada "LIDERAZGO DE LA MUJER MILITAR DESDE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GENERO EN EL EJERCITO DEL PERU"

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a usted.



O - 87003500 - O+
LOURDES AURELIA BARRIGA ABARCA
CRL SCYTE
DIRECTORA DEL INSTITUTO CIENTÍFICO Y
TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO

DISTRIBUCIÓN:

- ESG-EPG.....01
- ARCHIVO.....01

ANEXO 6



COMPROMISO ÉTICO

Anexo 6: Compromiso ético**DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**


El presente trabajo de investigación nacional titulado “LIDERAZGO DE LA MUJER MILITAR DESDE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ”.

Ha sido diseñado, planificado y realizado en estricto apego a la metodología científica y a las normas éticas para investigación científica militar.

En vista de lo anterior, yo YANINA MOSQUERA ORTEGA, declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por la ESGE-EPG, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto a las normas disciplinarias establecidas en el ordenamiento judicial administrativo, civil y penal.

Fecha, 05 de octubre del 2020



Yanina Elizabeth Mosquera

D.N.I. N° 10815665

ANEXO 7



HOJA DE DATOS PERSONALES

Anexo 7: Hoja de datos personales**Hoja de datos personales**

GRADO : MY COM


NOMBRE COMPLETO : Yanina Elizabeth

APELLIDOS : Mosquera Ortega

EMAIL : yaninamosqueraortega29@gmail.com

DIRECCIÓN : Cond Torres de Matellini 203 Chorrillos

CELULAR : 945754371

FIRMA : 

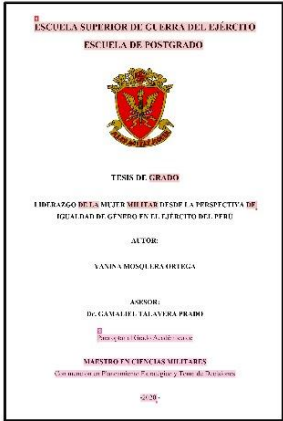
ANEXO 8



**CD CONTENIENDO LA TESIS DE
GRADO Y LA EXPOSICIÓN**

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&is=1&u=110317776&o=1585231119

turnitin TESIS REGLAMENTADO



Resumen de coincidencias

24 %

1	renati.sunedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 %
2	esge.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.e-leuis.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	documentop.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	pirhua.udep.edu.pe	1 %

Página: 1 de 129 Número de palabras: 29071 Text-only Report | High Resolution Activado

ES 11:22 13/05/2021