



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Políticas de igualdad con enfoque de género en el  
ejército del Perú, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Ortega Vazquez, Rosendo Armando ([orcid.org/0000-0002-9338-3420](https://orcid.org/0000-0002-9338-3420))

**ASESORES:**

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz ([orcid.org/0000-0001-7273-9275](https://orcid.org/0000-0001-7273-9275))

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan ([orcid.org/0000-0002-1637-9815](https://orcid.org/0000-0002-1637-9815))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi hermosa familia que es el motor que justifica mi existencia y el esfuerzo en cada paso que doy, gracias por entenderme y apoyarme para poder lograr mis objetivos para poder ser un buen padre, esposo y profesional.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios todo poderoso por darme vida y salud, agradezco a mi Ejército del Perú que forjo mi carácter y mi espíritu enseñándome a ser un buen soldado, también agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos y contribuir en mis logros profesionales.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "POLITICAS DE IGUALDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ,2023", cuyo autor es ORTEGA VASQUEZ ROSENDO ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 08-08- 2023 12:34:53

Código documento Trilce: TRI - 0618891





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ORTEGA VASQUEZ ROSENDO ARMANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "POLITICAS DE IGUALDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ORTEGA VASQUEZ ROSENDO ARMANDO DNI: 43642161 ORCID: 0000-0002-9338-3420	Firmado electrónicamente por: RORTEGAVA1976 el 06-09-2023 19:21:26

Código documento Trilce: INV - 1286986

## Índice de Contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Declaratoria de Autenticidad de Asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de Contenidos .....	vi
Índice de Tablas .....	viii
Índice de gráficos y figuras.....	ix
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización .....	20
3.3. Escenario de estudio.....	22
3.4. Participantes .....	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	24
3.6. Procedimiento .....	25
3.7. Rigor científico.....	27
3.8. Método de análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	29
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES .....	53

<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>63</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Categorización o criterios de los sujetos de análisis.....	23
<b>Tabla 2:</b> Fragmentación de las Categorías de Estudio “Igualdad” .....	29
<b>Tabla 3:</b> Fragmentación de las Categorías de Estudio “Enfoque de Género” .....	39

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b>	<i>Estructura de la Categoría “Igualdad”</i> .....	30
<b>Figura 2:</b>	<i>Red Semántica de la Categoría “Igualdad”</i> .....	31
<b>Figura 3:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Integración de la Mujer a las FFAA”</i> .....	32
<b>Figura 4:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Participación”</i> .....	33
<b>Figura 5:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Especialización” indicador “Capacitación”</i> .....	34
<b>Figura 6:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Especialización” indicador “Especialización”</i> .....	35
<b>Figura 7:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Ascenso”</i> .....	36
<b>Figura 8:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Inclusión”</i> .....	38
<b>Figura 9:</b>	<i>Estructura de la Categoría “Enfoque de Género”</i> .....	40
<b>Figura 10:</b>	<i>Red semántica de la categoría “Enfoque de Género”</i> .....	41
<b>Figura 11:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “Equidad”</i> .....	42
<b>Figura 12:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “No Discriminación”</i> .....	43
<b>Figura 13:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Condiciones” indicador “Acceso integral a las actividades”</i> .....	45
<b>Figura 14:</b>	<i>Red semántica de la subcategoría “Brechas de Genero” Indicador “Acceso a actividades operativas”</i> .....	46

<b>Figura 15:</b> <i>Red semántica de la subcategoría “Brechas de Genero” indicador “Trato Igualitario”</i> .....	48
<b>Figura 16:</b> Red semántica de las respuestas relacionadas con los Obstáculos para la participación de la mujer en el Ejercito.....	49

## Resumen

Se planteó como objetivo Explicar la gestión de las políticas de igualdad con enfoque de género en el ejército del Perú, 2023; La Metodología empleada fue de enfoque cualitativo, tipología básica, del tipo teórico práctico, el diseño fue fenomenológico, de interpretación hermenéutica interpretativa; Las técnicas de recolección de datos empleada fueron la entrevista semiestructurada, la observación y el análisis de documentos; Los Resultados y conclusiones fueron que las políticas de igualdad están debidamente establecidas por el comando institucional, en cumplimiento a la ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades habiéndose creado el departamento de Igualdad de Género dentro de la Dirección de personal del Ejército el año 2021; Que la gestión de las políticas de igualdad de la mujer militar dentro del Ejército están orientadas, mayormente a su seguridad y protección como persona, considerándosele mayormente como sexo débil; Que el Ejército, como institución, ha realizado avances significativos para disminuir las brechas de género existentes ya que se puede percibir que el ejercicio de los derechos, el acceso a las oportunidades de capacitación, oportunidades de perfeccionamiento, acceso a los programas de bienestar y oportunidades de ascenso al grado inmediato superior se realiza sin distinción de género y meritocráticamente.

**Palabras clave:** Igualdad, enfoque de género, brechas de género.

## **Abstract**

The objective was to explain the management of equality policies with a gender approach in the Peruvian army, 2023; The Methodology used was a qualitative approach, basic typology, of the practical theoretical type, the design was non-experimental, of interpretive hermeneutic interpretation; The data collection techniques used were the semi-structured interview, observation and analysis of documents; The Results and conclusions were that equality policies are duly established by the institutional command, in compliance with Law 28983, Equal Opportunities Law, having created the Department of Gender Equality within the Army Personnel Directorate in 2021; That the management of equality policies for military women within the Army are oriented, mainly to the security and protection of her as a person, considering her mostly as the weaker sex; That the Army, as an institution, has made significant progress to reduce the existing gender gaps since it can be perceived that the exercise of rights, access to training opportunities, improvement opportunities, access to welfare programs and opportunities promotion to the next higher grade is carried out without distinction of gender and meritocratically.

**Keywords:** Equality, gender approach, gender gaps.

## I. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la perspectiva de género en las fuerzas armadas está revelando ambas formas. Por un lado, esta transparencia revela la extensión y el funcionamiento de las instituciones militares en sus sociedades, así como los cambios dentro de la organización y el estado actual de las relaciones cívico-militares en una democracia. (Alvarado et al., 2022; Gauché, 2017). La presencia de mujeres ha actuado como catalizador en muchos países, acelerando la fusión de los sectores militar y civil, erosionando el tradicional aislamiento de las fuerzas armadas y, en cierta medida, democratizando el propio ejército (Ríos, 2020; Husain y Muñoz, 2019). Por otro lado, los actuales retos de integración arrojan luz sobre los persistentes cuellos de botella y tensiones en una búsqueda sorprendentemente clara y sutil de la igualdad de género en la sociedad, con ello llegan las políticas públicas enfocadas a la inclusión de género (Moreno y Jiménez, 2019).

Por ello, es importante comprender los factores que determinan las diferencias en las tasas de participación y cómo estos factores afectan las perspectivas futuras de la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones militares, especialmente aquellas que están en la agenda para las mujeres, Paz y Seguridad de la ONU (ONU, 2022). Esta agenda, desarrollada tras la aprobación por unanimidad de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, se utiliza actualmente como marco de políticas de integración de género en las fuerzas armadas y diversas operaciones militares internacionales.

Aunado a ello, la participación de las mujeres en la guerra y en el ejército siempre se ha considerado excepcional, pero a partir de la década de 1970 se allanó un camino en las democracias occidentales que otorgó a las mujeres un estatus militar pleno dentro de las fuerzas armadas (Barriga, 2022). Esto permitió la integración de unidades mixtas y el rápido ascenso de las mujeres a rangos superiores. Desde entonces se han producido dos grandes categorías de cambios en la participación militar de las mujeres. Por un lado, existen factores políticos y culturales que crearon el entorno propicio para el reclutamiento femenino (Gauché, 2017). El mayor reconocimiento social del papel de la mujer, su

presencia en el mercado laboral y las presiones democráticas en favor de la igualdad y la ampliación de los derechos y oportunidades de los ciudadanos son factores que han contribuido a estos cambios (Ortega y Gil, 2020).

En muchos casos, se establecieron y pusieron en marcha políticas integradoras, que permitieron a las mujeres servir en una variedad de funciones y desempeñar tareas operativas en ámbitos como la infantería, el pilotaje de combate y las divisiones de submarinos (Valdivieso, 2022). Tal fue el caso de Noruega, que hace tiempo autorizó la participación femenina en operaciones submarinas y llegó a tener una comandante mujer. Otros avances recientes son la apertura de la misma especialidad en el Reino Unido y la eliminación de la prohibición de que las mujeres desempeñen funciones de combate, que se sancionó oficialmente en Australia en septiembre de 2012, se anunció en Estados Unidos en enero de 2013 y se aplicó en el Reino Unido en diciembre de 2014 (Moreno y Jiménez, 2019). Desde entonces, tanto Irak como Afganistán han introducido cambios en sus leyes para reflejar las realidades sobre el terreno, permitiendo a las mujeres asumir el mando en combate. Entre 2001 y 2013, más de 800 mujeres sirvieron en las fuerzas armadas de Estados Unidos, y más de 130 mujeres perdieron la vida mientras servían en Afganistán, Irak, Siria y otros teatros de operaciones (Higuita et al., 2019).

En América Latina, la primera aborda los efectos del tiempo en los niveles de integración y llega a la conclusión de que el tiempo en sí es decir, la duración del proceso de incorporación de las mujeres puede no ser una herramienta útil para valorar su participación militar (Morán y Rivera, 2021). Esto se debe a que, en contra de la creencia popular, no existe una correlación directa entre el tiempo que las mujeres llevan formando parte del ejército y su probabilidad de morir o ser mutiladas en combate (García, 2016). Sólo en los países con un alto nivel de integración parece existir una correlación entre la duración del servicio y la integración. En sí mismo, el tiempo no es suficiente para promover la integración o eliminar las prácticas discriminatorias basadas en el estatus ocupacional o jerárquico (Andrade et al., 2017).

En segundo lugar, si consideramos la estructura organizativa de las fuerzas armadas, descubrimos que los países con políticas más "integracionistas" son

aquellos en los que el servicio militar voluntario es la norma y no la excepción (Barriga, 2022). Los datos parecen respaldar la teoría de que la representación femenina de una fuerza militar mejorará si pone un mayor énfasis en el reclutamiento a partir de las filas de su fuerza de trabajo civil, y se deteriorará si se adhiere más estrechamente al modelo de ejército de masas (Morales, 2016).

El Perú no es ajeno a la globalización, que colabora para brindar planes semejantes con los países de primer mundo, que tradicionalmente las fuerzas armadas peruanas consisten en una organización en mayoritariamente masculina, que realizan actividades que requieren destrezas especiales, tácticas operativas, logística integrada, inteligencia. en varios niveles entre otras funciones; y relaciones sociales e interpersonales, formación y educación del personal integrante de la fuerza, y estilos de liderazgo que claramente dominan la masculinidad (Camacho y Loayza, 2021). Sin embargo, tenemos como referencia las exitosas operaciones de promoción de las primeras mujeres militares paracaidistas entre 1973 y 1975; así como el Servicio Activo Femenino (SANAF) de 1993 y además a partir de 1997 el Comando del Ejército del Perú aceptó como oficiales en la Escuela Militar Crl Francisco Bolognesi de Chorrillos a mujeres que tenían carreras profesionales como los militares varones. (Menara y Eleonora, 2019).

Para ello, se aborda el análisis sobre la igualdad de género en el ejército y cómo se aplica a las actividades de ámbito nacional, y se comprueba si cumple los mandatos constitucionales e institucionales. Este estudio se ha organizado en torno a la cuestión de las limitaciones en cuanto a políticas públicas de las mujeres desde la perspectiva de la igualdad de género; esta desigualdad puede surgir de la discriminación y debe superarse mediante protecciones constitucionales de aspectos como la igualdad salarial, la baja por maternidad y el derecho a elegir la propia trayectoria profesional, por ello, la equidad desde una perspectiva de inclusivo prepondera el posicionamiento de la mujer militar dentro de la defensa del Estado.

Frente a esto, se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo se gestiona las políticas de igualdad con enfoque de género en el Ejército del Perú, 2023?; como problemas específicos se propone las siguientes preguntas: ¿Cómo

se gestiona las políticas de igualdad para integrar y fomentar la participación de la mujer dentro del ejército, 2023?, ¿Cómo se gestiona las políticas públicas para disminuir las brechas de género en el Ejército del Perú, 2023?

La justificación científica teórica de la presente investigación se comprueba gracias a los nuevos conocimientos que aportara a los futuros investigadores que traten este tema de investigación, además, el Ministerio de Defensa ganará un activo por medio de la institución Ejército del Perú cuando tenga acceso a personal femenino cualificado que haya demostrado cualidades en el contexto de la igualdad en las oportunidades laborales y educativas. Este estudio también será un recurso para la comunidad académica y los estudiantes de la casa de estudios.

La justificación social de la presente investigación se evidencia gracias a la implicancia de la aceptación de la mujer en el ámbito castrense en la actualidad, además, el tema que se ocupa es significativo porque, desde la perspectiva de la igualdad de género, la inclusión y equidad del militar femenino es notoriamente difícil de conseguir. Ello se debe a que ciertas partes de la sociedad y de la institución han sido notoriamente lentas a la hora de adoptar y aplicar normas de discriminación, y a que el mecanismo utilizado para garantizar la igualdad y eliminar la discriminación suele tropezar con la resistencia de normas culturales arraigadas.

La justificación institucional de la presente investigación se argumenta gracias a la necesidad de que en el Ejército se debe aceptar de que la mujer está en condiciones de ocupar cualquier cargo jerárquico que el comando disponga, asimismo, conocer la estrategia de igualdad de género en las Fuerzas Armadas peruanas es de gran ayuda, especialmente para evidenciar la incorporación numérica del personal femenino con el que está dotado el Ejército; la brecha de género en las Fuerzas Armadas requiere de la implementación de políticas públicas desde una perspectiva multisectorial, siendo necesaria la intervención de los más altos niveles de gobierno.

En tal virtud, se plantea como objetivo general de estudio: explicar la gestión de las políticas de igualdad con enfoque de género en el ejército del Perú,

2023. Los objetivos específicos son: describir la gestión de las políticas de igualdad para integrar y fomentar la participación de la mujer dentro del ejército, 2023; describir como se ha abordado la gestión de políticas públicas para disminuir la brecha de género dentro del Ejército Peruano, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación se analizarán los antecedentes nacionales e internacionales, que permitan obtener una base teórica enfocada en el tema de estudio de la presente investigación.

Los antecedentes internacionales están recojidos en base a autores que realizaron investigaciones relacionadas con el tema objeto del presente estudio, fuera del territorio nacional, los cuales se detallan a continuación.

Virviescas (2022) hace una investigación con el objetivo de obtener una percepción de la igualdad de género entre mujeres y hombres en la Escuela de Soldados Pedro Pascasio de Colombia, la investigación fue cualitativa, transversal descriptiva, teniendo como resultados que no se aplican la igualdad de género en los roles de jefes de pelotón en las misiones de cuidado y seguridad ya que están excluidas y no se las tiene en cuenta, reforzando la tesis que se tiene favorecer deberes directivos y meritorios a la mujer oficial.

López (2022) hace una investigación con el objetivo de establecer si existe discriminación hacia la mujer dentro de las fuerzas militares de Colombia para luego determinar los mecanismos y enfrentarlos, la investigación fue mixta empleando a través del paradigma hermenéutico interpretativo deductivo, teniendo como resultados que los superiores y subalternos realizan comentarios que afectan al personal de mujeres militares, especialmente de las armas de combate, las cuales sienten discriminación, siendo necesario fortalecer medidas para un cambio cultural dentro de las fuerzas militares y ser congruentes con la política de no discriminación.

Scheler (2021) en su investigación señala como objetivo estudiar como es la incorporación de la mujer en las fuerzas armadas de Brasil en el año 2018, emplea una investigación cualitativa de tipo hermenéutico teórico-empírico, para determinar si es que se cumplió con los pedidos de la sociedad y las leyes vigentes, concluyendo que las instituciones armadas ya tienen establecidas un sistema de comportamientos, relaciones y reglas especiales muy distintas al resto de la sociedad que buscan una identidad estándar de quienes ingresan a ellas existiendo un choque entre las teorías participativas y conservadoras.

Florencia (2021) hace una investigación con el objeto de analizar el empoderamiento de la mujer dentro de las fuerzas armadas Argentina y los factores que afectan a este especialmente en las operaciones de mantenimiento de paz, la investigación fue de enfoque mixto de diseño descriptivo concluyendo que existen marcadas diferencias en la participación de las mujeres en las actividades de combate empleándolas especialmente en roles de salud y administrativos.

Fonseca (2021) en su investigación pretende estudiar la influencia de la cultura organizacional de las unidades del ejército nacional en la percepción sobre la equidad de género, la investigación fue de enfoque mixto, no experimental – transaccional, llegando a la conclusión que en las unidades de asalto aéreo, unidades de aviación y la fuerzas especiales se tienen los mayores niveles de alcance de percepción sobre la influencia de la cultura organizacional sobre la equidad de género, especialmente en los grados de coroneles y tenientes coroneles.

Vera (2021), en su estudio pretende examinar los factores que incentivan a las mujeres a seguir carreras en la Fuerza Aérea de Chile (FACH), así como los obstáculos que enfrentan al hacerlo. Para ello, los investigadores indagaron en las experiencias personales de las funcionarias al interior de la institución, así como en la perspectiva institucional, vista a través de los ojos de los altos mandos. La investigación indagó en las razones de la institución para contratar mujeres, las razones que tienen ellas para ingresar a las Fuerzas Armadas, la formación que recibieron en la Academia de Aviación, su crecimiento profesional y cómo conciliaron su vida personal con su carrera militar. Asimismo, dentro del devenir investigativo del siguiente producto científico, se establecieron las siguientes tomando como índole preliminar. La participación militar se refiere al proceso de moldear el comportamiento de aquellos bajo un mando definido para lograr la misión y fortalecer la organización a la que todos pertenecemos. Por otro lado, los militares chilenos definen el liderazgo militar como la capacidad de ejercer influencia en los demás y conseguir que se adhieran a un ideal para poder desarrollar un trabajo, completar el logro de un objetivo, mejorando organización, logrando obtener una gran satisfacción y sentido de realización.

Fang (2019), en su investigación señala como objetivo analizar la importancia de la adhesión de la mujer como miembro activo de las Fuerzas Armadas Españolas, en el periodo 2009 y 2016. La metodología empleada fue inicialmente, señalar la importancia estratégica que significó la adhesión de la mujer española en las fuerzas militares, seguidamente, se analizaron los datos recolectados mediante un índice de disimilitud y un índice de techo de cristal para cada uno de los cuerpos. Los resultados indican que existe una convergencia paulatina de género en las especialidades y escalas profesionales, orientadas a la integración de la mujer en la profesión militar.

Morales et al (2017) analizó en su investigación la inclusión en el ejército Ecuatoriano de la mujer,. La metodología empleada fue mixta, tipo de estudio descriptivo. Los resultados fueron que los cambios en la política nacional, han influido en la implementación de políticas y principios de inclusión, así como la instauración de puestos a mujeres; por otro lado, la igualdad de oportunidades se ha institucionado, de tal manera que la mujer ecuatoriana se ha vuelto un componente primordial en el perfeccionamiento de las actividades del Ejército; finalmente, el personal femenino en el Ejército Ecuatoriano, ha superado estereotipos de carácter sociocultural y logrando una realización personal y profesional a través de la entrega y superación diaria en la vida militar.

Meza (2004) en su investigación señala como objetivo realizar una serie de reflexiones al respecto de las experiencias que tuvieron algunos países sobre inclusión de personal femenino en las fuerzas armadas, además del rol que estas cumplen en las Fuerzas Armadas del Ecuador. La metodología empleada fue el análisis del contexto de la mujer en el ejército a nivel mundial, en la actualidad. Se concluyó en que la mujer ha consolidado su presencia en las fuerzas armadas ecuatorianas, siendo este un proceso irreversible, por otro lado, para que esta actividad sea exitosa, conlleva un proceso en la estructura y organización de la institución.

Gutierrez (2000) en su investigación señala como objetivo responder a las razones por las cuales las instituciones armadas están aceptando mujeres dentro de su estructura, analizar los testimonios a favor y en contra de esta iniciativa, describir las experiencias de otras naciones al respecto y finalmente identificar las

tendencias globales en la actualidad. La metodología empleada fue un análisis de las fuerzas armadas de países ubicados en Europa y América, concluyendo que, la presencia de la mujer en la mayoría de países se inició con la admisión de enfermeras durante las guerras, y que en muchos de los casos se les retiró de los afectivos al término de la guerra.

Los antecedentes nacionales están recojidos en base a autores que realizaron investigaciones relacionadas con el tema objeto del presente estudio, dentro del territorio nacional, los cuales se detallan a continuación.

Canazas (2022) en su investigación señala como objetivo conocer qué factores influyen en la composición del personal de las mujeres soldados del ejército peruano en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU. Las conclusiones fueron que existen motivos personales, sociales y laborales que influyen en el femenino para participar en una misión de paz, todas ellas en razón de un crecimiento profesional, por el contrario, las causas que lo impiden son el alejarse de la familia, la designación en puestos de responsabilidad y los cursos propios de la institución.

Mosquera (2021) en su investigación señala como objetivo general conocer el Liderazgo de la mujer militar, dentro del Ejército Peruano desde una perspectiva de igualdad con enfoque de género. La metodología empleada fue el cualitativa, tipo de investigación teórico – empírica, método Hermenéutico. Las conclusiones fueron que la mujer oficial del ejercicio en Perú tiene las condiciones para poder ejercer don de mando, y están garantizados todos los derechos así como la igualdad de oportunidades para todo el personal, y finalmente, el aspecto de género no debe ser formulado en las escuelas y escuelas de formación y en el nombramiento de altos cargos en el ejército peruano.

Sanchez et al (2019) en su investigación señalan como objetivo general de su investigación, el determinar la relación entre la igualdad de oportunidades laborales con el desarrollo profesional de las Oficiales dentro del Ejército del Perú. La metodología fue cuantitativa, el tipo de investigación fue Básica, empleando el método hipotético – deductivo, el alcance correlacional, empleando un diseño no experimental. Las conclusiones fueron que existe una relación significativa y

directa entre la igualdad de oportunidad laboral con el desarrollo profesional, la calidad de vida, la seguridad y la normatividad del personal de oficiales mujeres dentro del Ejército Peruano.

Serna (2019) en su investigación señala como objetivo general el análisis de las relaciones entre valores, ideología política, sexismo ambivalente y liderazgo de la mujer desfavorable en una escuela para suboficiales ubicada en Lima. La metodología utilizada fue de cuatro escalas con una ficha sociodemográfica, los estadísticos fueron correlacionales paramétricas, comparación de medias y regresión múltiple. La conclusión fue que existen factores psicosociales que se enfrentan con los cambios en las relaciones tradicionales de género, específicamente con respecto al acceso a puestos que requieren liderazgo.

Morales (2019) en su investigación señala como objetivo establecer como se vulnera los alcances del principio de igualdad a través de la regulación enfocada en el género vigente en el Perú, la investigación fue cualitativa llegando a la conclusión que históricamente las normas en el Perú favorecían a los hombres y que a la actualidad ya fueron superadas por la igualdad de género, sin embargo la producción legislativa está afectando el principio de igualdad ya que se brinda mucha protección a la mujer víctima a la que un hombre víctima no podrá acceder, desnaturalizando de esta manera el principio de igualdad.

Vilchez (2018) en su investigación señala como objetivo establecer cual es la percepción del personal de tropa femenino con respecto al servicio militar no acuartelado que realizan las mujeres (SANAF), Chiclayo 2018. La metodología empleada fue mediante el uso de métodos fenomenológicos, etnológicos y etnográficos. Las conclusiones obtenidas en esta investigación fueron que la estimulación que tiene la mujeres que realizan el servicio militar en la modalidad de SANAF, son mayormente de carácter familiar, social y personal, teniendo una favorable percepción del mismo.

Guerra (2018) en su investigación señala como objetivo narrar los avances con respecto a la política de igualdad de género que ha realizado el Perú, la investigación fue cualitativa, teniendo como resultado que en el Perú se han

diseñado normas que facilitan el acceso de la mujer a sus derechos de salud, empleo, educación y a la representación, asándose en la CEDAW, desarrollando el PLANING 2021-2017 y la ley de igualdad de oportunidades haciendo un énfasis que la decisión del estado peruano debe ser en todo nivel y sin discriminación, haciendo énfasis en la participación política.

Arana & Carrillo (2016), en su investigación tuvieron como objetivo la explicación e identificación de los factores generadores de desigualdad para acceder a los cargos de liderazgo y dirección en la región Lima, la investigación fue de enfoque cualitativo tomando como base las percepciones y opiniones de dirigentes líderes de empresas públicas y privadas con la finalidad de entender mejor la problemática social y recomendar la mejor línea de acción. El resultado de esta investigación fue que de todos los entrevistados todos mostraron una opinión positiva sobre la participación en puestos de liderazgo por parte del personal de mujeres coincidiendo con la alta influencia sociocultural que existe en el Perú especialmente con los estereotipos de género en la división de los trabajos.

Asimismo, dentro de las teorías de participación femenina dentro de la milicia, se establece que, a lo largo de la historia peruana, las mujeres han servido en la fuerza armada para proteger los intereses de la nación, especialmente en tiempos de guerra con potencias extranjeras y en la lucha permanente contra el movimiento subversivo que ha marcado el desarrollo del país. En 1996, con la promulgación de la Ley n° 26628, se permitió legalmente a la mujer poder alistarse en las fuerzas armadas, asimismo autorizó para que ellas puedan inscribirse en las Academias de Formación para Oficiales y Suboficiales de las FFAA.

Por esta razón, el Ejército ha estado realizando estudios preliminares, aunque a pequeña escala, para evaluar los diversos escenarios de igualdad de género y cómo se comparan con las experiencias de los militares varones, a quienes se les deberían ofrecer las mismas oportunidades profesionales. A partir de la fase de formación básica en la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH), las mujeres adquieren la oportunidad de asumir posiciones de liderazgo en el ejército, con el objetivo de proteger sus derechos de igualdad de género como servidoras

públicas y garantizar que reciban un trato justo. En las teorías científicas del liderazgo, la mayoría de los estudios se pueden clasificar según el comportamiento de los sujetos, el énfasis en las características del liderazgo, el nivel de poder e influencia u otros factores contextuales que permiten a las mujeres adoptar nuevos roles.

Según Gómez (2019), las teorías científicas sobre las cualidades de liderazgo del personal militar femenino pueden ser:

En primera instancia, se encuentra la teoría de los rasgos, esta teoría encaja en las llamadas "teorías de los grandes hombres", propuestas por Francis Galton, que sostienen que hay rasgos innatos, o "rasgos", que distinguen a quienes pueden ser llamados legítimamente líderes de otros que no pueden serlo. Características personales como la inteligencia, la creatividad, la ambición, la responsabilidad, el compromiso social, el potencial de liderazgo, la fiabilidad, el éxito financiero, la iniciativa y la estabilidad psicológica son las que distinguen a los líderes, según esta rigurosa teoría.

Asimismo, se concreta la teoría del liderazgo carismático. En esta teoría, el observador es el factor más importante. Según Donnell, Gibson e Ivancevich (1996) (citado en Gómez, 2019), esta teoría propone al liderazgo como la capacidad del líder para poder influir en sus seguidores de forma inusual, basándose en poderes de atracción casi sobrenaturales. Según Gómez, 2002, los líderes tienen una gran autoconfianza, ostentan una visión clara y están fuertemente comprometidas con ella, pueden comunicar con claridad esa visión, muestran un comportamiento inusual y extraordinario, son transmisores de cambio con gran sensibilidad medioambiental, etcétera.

Aunado a ello se encuentra la teoría del liderazgo motivacional. El poder, el logro y la identificación con el grupo son las tres piedras angulares de la teoría del liderazgo motivacional. Estos factores activan y dirigen el comportamiento humano; no obstante, no todos se presentan en igual medida en todos los individuos y, mayormente, sólo uno establece el tipo de comportamiento mostrado por un líder. Además, la mayoría de líderes que lograron alcanzar cierto nivel de crecimiento personal, son guías para sus seguidores en la búsqueda del mismo,

viendo el desarrollo como el medio a través del cual un individuo puede crear construcciones integradoras complejas de sus mundos interno y externo. Según esta teoría, un líder inspirador es alguien que aún se está desarrollando, pero que está abierto al aprendizaje y al cambio, aceptando que no existen verdades absolutas y que sus ideas son conjeturas que pueden ponerse a prueba. El líder inspirador es bueno oyendo a los demás y aproximándose a las personas que expresan un interés genuino; sus seguidores no lo hacen por miedo, sino porque se identifican con él, lo respetan y confían en su juicio y las decisiones que toma; es un motivador que se beneficia de la autoridad inherente a su posición.

A continuación, se procede a definir la primera categoría de análisis: la igualdad, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016) esto implica que todas las personas deben ser reconocidas como iguales ante la ley y gozar de todos sus derechos sin discriminación por motivos de credo, raza o nacionalidad, demostrando que es la transformación de todos los escenarios que han obstaculizado el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y el acceso que tienen ellas a las oportunidades, así como la eliminación de las desventajas que las mujeres afrontan en la vida cotidiana como resultado de las desigualdades originadas por la discriminación que históricamente han sufrido.

Las subcategorías de dicha categoría se clasifican de la siguiente manera: políticas de inclusión, especialización y empoderamiento femenino, donde la política de inclusión, son un conjunto de mecanismos institucionales que pretenden eliminar las barreras sociales que impiden la participación, como las políticas de empleo, las iniciativas de acceso y permanencia en el sistema educativo y la búsqueda de una protección social universal. La inclusión es también un imperativo ético de la democracia. Los partidos políticos, el gobierno, las instituciones electorales, los movimientos sociales y las organizaciones de la sociedad civil deben comprometerse a acabar con la exclusión si quieren alcanzar sus objetivos (Hernández et al., 2021).

Asimismo, la especialización en el trabajo como lo dice Frederick W. Taylor (1856-1915) comprende la organización racional del trabajo para lograr niveles máximos de utilidad, la especialización en el trabajo o laboral solo ocurre cuando los empleados adquieren capacitación, conocimiento y experiencia en un campo

ocupacional específico. La importancia de la especialización laboral es que ayuda a satisfacer la demanda de trabajadores calificados y convierte a una institución en competente y eficiente.

Por su parte, el empoderamiento, es el lema que alienta y celebra el poder femenino de las mujeres, es decir su independencia, su confianza y su fortaleza para el desempeño laboral dentro de cualquier ámbito como por ejemplo el militar. El empoderamiento sin distinción de género permite que las mujeres y los hombres tomen el control y la responsabilidad de sus vidas ampliando sus capacidades, el empoderamiento es más que abrir el acceso a la toma de decisiones, es incluir procesos que permitan a las mujeres verse como capaces de ocupar espacios cruciales y usarlos de manera efectiva (Rowlands 1998).

Consecuentemente, la segunda categoría de análisis hace llamado al enfoque de género, la cual incluye la igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones y la brecha de género. El enfoque de género, pretende identificar y caracterizar los contextos y situaciones específicos a los que se enfrentan las personas en función de su sexualidad y las construcciones sociales asociadas a dicha sexualidad, incluidas las implicancias y divergencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas asociadas (Verdiales, 2021).

La Igualdad de género, significa que hombres y mujeres y niños de ambos sexos deben tener igual acceso a los recursos, las oportunidades y la protección. Es crucial para construir sociedades pacíficas, plenamente humanas y en desarrollo sostenible. Además, las investigaciones demuestran que el empoderamiento de la mujer aumenta la productividad y el crecimiento económico (Chaparro, 2020).

Por su parte, La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres expresa el derecho de las personas a participar activa y equitativamente en todos los ámbitos de la vida pública y privada, esto permite hacer efectivo el derecho de las personas a ser reconocidas como iguales no solo en sus derechos, también en sus deberes dentro del contexto social en que viven, participan y se desarrollan, (Ministerio de la igualdad de España, 2009).

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades y condiciones nos referimos que tanto los varones como las mujeres pueden participar y colaborar aumentando su presencia social sin distinción en la toma de decisiones la cual exige que la información sea accesible a todas las personas en todo momento y lugar, particularmente en este contexto, al devenir ejecutor de las acciones militares peruanas (Ramos, 2017). Aunado a ello, la colaboración, es la personificación de los individuos dentro de un contexto determinado para lograr un fin común, este hace llamado a las capacidades individuales sin importar el género de quien provenga la toma de decisión para mejorar los procesos (Olivera et al., 2018).

Aunado a ello, el termino brechas de género, hace referencia a la distancia entre mujeres y hombres en un solo indicador. Refleja la diferencia entre sexos en cuanto a oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas y al control de los recursos (Estrada et al., 2018; Martínez, 2017). La brecha de género se refiere a las diferencias estadísticamente significativas que existe entre los hombres y las mujeres para acceder a los recursos económicos, sociales y culturales, que reflejan distintos grados de prosperidad individual y social. El valor reside en poder analizar y comparar cualitativa y cuantitativamente las experiencias de hombres y mujeres que, por lo demás, son idénticos.

En realidad, en la sociedad actual, hombres y mujeres gozan de los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos en lo que respecta al desarrollo personal, profesional, cultural y político; sin embargo, debido a la desigualdad de género inherente a nuestra cultura, a menudo se coloca a las mujeres en papeles subordinados devaluados en comparación con los hombres.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018, p. 4) presenta como características de brechas de género: Las diferencias que existen entre los salarios de hombres y mujeres en el programa de Asistencia e Ingresos Personales (PEA), diferencia de los ingresos propios entre los géneros distinguidos, cargos directivos y gerenciales entre los hombres y mujeres y analfabetismo entre hombre y mujeres mayores de los 16 años.

Consecuentemente, existen aspectos teóricos sobre la igualdad de género dentro de la escuela militar. Dentro de la conceptualización principal se evidencia el sistema sexo/género de Gayle Rubín, quien discurre que el Sexo/Género es “[...] un conjunto de normas a partir de la cual se moldea la cruda materia del sexo humano y de la procreación por la intervención social, satisfecha de forma convencional, sin tener en cuenta qué tan extraña refleje a otros ojos [...]”.

Esta teoría enfatiza que la desigualdad económica no explica la subordinación de las mujeres, sino que es producto de las relaciones que estructuran y conforman la sexualidad y el género. Identifica la importancia que tienen los modelos parentales, las transacciones conyugales y la conexión con los asentamientos políticos y económicos. En este escenario, la autora explica su postura basándose en la teoría de Marx, el trabajo estructuralista de Lévi-Strauss y el psicoanálisis, para luego reinterpretar y desarrollar su propio modelo teórico. Esta escritora es considerada pionera en el campo de los estudios de género, al haber establecido un vínculo entre las labores reproductivas y las productivas.

Asimismo, se evidencia la teoría de la dominación masculina según Pierre Bourdieu. Este autor, ha señalado que las diferencias sexuales siguen arraigadas en el sistema de polaridades que organiza el universo: arriba/abajo, delante/detrás, izquierda/derecha, recto/curvo, seco/húmedo, etc. Lo que representa el polo positivo siempre se asocia a lo masculino, mientras que lo contrario ocurre con lo femenino.

Afirmado en la objetividad de toda la estructura social y de las actividades productivas y reproductivas, este privilegio masculino universalmente reconocido se fundamenta en una división sexual del trabajo que otorga a los hombres la responsabilidad principal en estas áreas. Por lo tanto, no se trata sólo de categorizaciones sexuales, sino de clasificaciones sexuales que tienen un significado social y que, a la manera de un sistema ritual místico, sirven para reforzar el orden establecido en el que la masculinidad es superior a la feminidad.

En tal sentido el artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que esta mostrara las consecuencias de la expresión "discriminación contra el sexo femenino", que

expresará cualquier forma de desigualdad, exclusión o limitación basada en el sexo que tenga por objeto disminuir o eliminar la independencia, el disfrute y todo reconocimiento que conciernen a la mujer.

A partir de esto, podemos obtener la siguiente explicación de las diferencias de género entre las mujeres. Se está violando el derecho humano básico a la libertad. A las mujeres se les prohíbe la entrada al igual que a los hombres. Las cuestiones políticas, sociales, económicas y culturales de un país pueden actuar como escollos en los esfuerzos de las mujeres por mejorar su nivel de vida y el de sus familias.

El género en el área militar, a pesar de que el ejército ha sido tradicionalmente un campo dominado por los hombres, cada vez son más las mujeres que se incorporan a él. Los conocimientos de las participantes les han permitido abrirse paso en campos tradicionalmente dominados por los hombres, y ahora trabajan en 14 países como agentes sanitarios, gubernamentales y de inteligencia. En operaciones militares e, Israel, Alemania, Suiza, USA, entre otros.

La afiliación de mujeres a las fuerzas armadas en los distintos países de la región latinoamericana no ha alegado a un proceso planificado Según Donadio (2010). Aun así, "muchos de los países han avanzado en métodos de integración que han mantenido una íntima conexión con la igualdad de procesos en la última década", como dice el informe. Esto sugiere que la inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas se debió más a la presión social y política que a una necesidad militar real.

Por último, las políticas públicas centradas en el género contribuyen a su disminución y eliminación, despejando el camino hacia la paridad de género. Las políticas de igualdad de género en este marco tienen en cuenta la perspectiva de género, que propone desarrollar esfuerzos para alterar radicalmente los modelos dominantes de política pública con el fin de abordar las desigualdades existentes, cerrar las brechas de género y reconocer las causas profundas y las consecuencias de la discriminación por motivos de género.

Dado que hombres y mujeres siguen enfrentando disparidades en las oportunidades de acceso, uso y control de los recursos, el MIMP (2018) sostiene

que las políticas de género igualitario pueden ayudar a garantizar que hombres y mujeres reciban el mismo trato en los programas, proyectos e intervenciones gubernamentales. El derecho a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación salarial y las medidas para aumentar la participación política de las mujeres son ejemplos de políticas de igualdad de género.

Además, la Ley sobre Igualdad de Género de Perú instituye la igualdad entre mujeres y hombres en todas circunstancias. Existen cuatro argumentos de peso para integrar una perspectiva de género en las políticas y la administración pública. Es un plan para lograr la igualdad de género a través de la política gubernamental, Integrar permanentemente la perspectiva de género en todos los niveles de gobierno, Incorpora los intereses y necesidades en el desarrollo de mujeres y hombres, puesta en marcha, seguimiento, evaluación y elaboración de informes sobre políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios, Se introducen cambios en todos los ámbitos de la institución, como la planificación, el presupuesto, las normas, la estructura, la cultura corporativa y los recursos humanos.

Finalmente, el Estado es responsable de eliminar las barreras entre hombres y mujeres, apresurando el logro efectivo de la paridad entre ellos a través de acciones positivas. Con este espíritu, las Fuerzas Armadas del Perú han incorporado y siguen incorporando y ampliando la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y de mando.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación respondió en primera instancia a una tipología básica, esto se debe a que, se buscó una comprensión en profundidad de los fenómenos, acontecimientos o relaciones observados. Se trata de un estudio científico estructurado para adaptarse a las capacidades de los científicos y otras personas interesadas en una determinada cuestión científica (García y Sánchez, 2020; Ortega, 2017).

Aunado a esto, La investigación fue teórica y práctica porque primero se realizó bajo el marco empírico y categórico del entorno de las Políticas Inclusivas con Enfoque de Género del Personal Femenino en la institución ejército del Perú, para luego describir estos observables usando resultados de triangulación en la conversación con categorías teóricas y normativas de estudio (López y Ramos, 2021).

Para profundizar en el fenómeno estudiado, el ilustrado se sumergió en la práctica y la experiencia de los colaboradores en el estudio. Este tipo de estudios son los que primero identifican el marco empírico y categorial de alguna realidad concreta y luego lo ponen en diálogo con diversos autores teóricos (Ghorbani y Matourypour, 2020).

Por último, en el marco de este estudio se entrevistó a personal femenino de la Institución con más de 15 años de servicio, estas mujeres tienen amplios conocimientos de estrategia militar y experiencia de desempeño, lo que les permite extraer conclusiones y hacer recomendaciones a las autoridades competentes desde el punto de vista de la igualdad de género en relación con las funciones y responsabilidades de las mujeres en el ejército; así como también, del manejo de las políticas de inclusión aplicables al entorno de análisis.

## **Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, en la cual el estudio no se manipula variables ya que solo se realizó una observación de los fenómenos que ocurren en el ambiente natural donde se desarrollan (Hernández, 2010). Consecuentemente, el esquema de la presente exploración respondió al análisis del fenómeno (Fuster, 2019), que trató de describir la experiencia tal y como se vive realmente, da lugar al diseño de investigación descriptivo e inductivo descrito. Este tipo de investigación requirió observar las cosas desde la perspectiva de un individuo.

Asimismo, el estudio adoptó una interpretación hermenéutica dentro del marco canónico de la investigación interpretativa (Villarreal et al., 2018), para el análisis las Políticas Inclusivas con Enfoque de Género en el ejército del Perú. Por ende, este análisis estuvo impulsado por la oportuna relevancia del tema en los debates contemporáneos sobre el papel de la mujer en la sociedad, y contribuye al desarrollo y la defensa nacionales al destacar la contribución de la mujer dentro de las fuerzas armadas peruanas.

Además, la investigación se fundamentó bajo un enfoque cualitativo, Hernández et al. (2018), establece que, en la investigación cualitativa, los métodos, las variables, las técnicas, las estrategias y los instrumentos tienen sentido en términos de tener que observar subjetivamente aspectos de la realidad. Su unidad analítica básica es alguna condición o particularidad.

Para reforzar el método de análisis del presente estudio, se utilizó el método Hermenéutico dentro del paradigma epistemológico "Hermenéutico-Interpretativo", revelando las Políticas Inclusivas con Enfoque de Género en el ejército del Perú. Según Villarreal et al. (2018), se captó la esencia de una realidad profunda que se nos muestra a través de nuestra interpretación de un texto, que puede ser de cualquier tipo: histórico, periodístico, teórico, discursivo, transcripciones de entrevistas, etc.

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Tras realizar los trabajos de campo mediante entrevistas y ver las instalaciones donde las funcionarias ejecutan su trabajo, el presente estudio

determinó la elaboración de unas categorías y subcategorías de acuerdo con las siguientes especificidades:

### **Categoría 1:**

Inclusión, el término hace referencia a la asociación entre mujeres y hombres en el mismo indicador. Sin reflejar la diferencia entre sexos en cuanto a oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas y al control de los recursos (Estrada et al., 2018; Martínez, 2017).

### **Subcategorías**

Políticas de inclusión, las políticas públicas de inclusión social son un conjunto de mecanismos institucionales que pretenden eliminar las barreras sociales que impiden la participación, como las políticas de empleo, las iniciativas de acceso y permanencia en el sistema educativo y la búsqueda de una protección social universal. La inclusión es también un imperativo ético de la democracia. Los partidos políticos, el gobierno, las instituciones electorales, los movimientos sociales y las organizaciones de la sociedad civil deben comprometerse a acabar con la exclusión si quieren alcanzar sus objetivos (Hernández et al., 2021).

Participación simbólica, consiste en los niveles intermedios, en los que se da voz a los ciudadanos y se les permite hacer sugerencias, pero no pueden tomar decisiones ni influir en ellas ni garantizar su aplicación. Los encargados de los gobiernos deben tener en cuenta las opiniones de los ciudadanos. Los códigos son "información", "consulta" y "sustitución", sin embargo, dentro de esta subcategoría se jerarquiza las opiniones del personal femenino dentro de un constructo laboral (Pérez y Ochoa, 2017).

Poder femenino, lema que alienta y elogia el empoderamiento de la mujer, su fortaleza, su confianza e independencia, para que se pueda desempeñar dentro de cualquier ámbito como por ejemplo el militar.

Además, se llevará a cabo un análisis e investigación exhaustivos de los datos descubiertos y los temas determinados, inmediatamente después de su

clasificación, codificación axial y categorización, que se desarrollarán utilizando el programa Atlas. Ti y se clasificarán mediante análisis de contenido y triangulación.

### **Categoría 2:**

Enfoque de género, este pretende identificar y caracterizar los contextos y situaciones específicos a los que se enfrentan las personas en función de su sexualidad y las construcciones sociales asociadas a dicha sexualidad, incluidas las implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas asociadas (Verdiales, 2021).

### **Subcategorías:**

Igualdad de género, significa que hombres y mujeres y niños de ambos sexos deben tener igual acceso a los recursos, las oportunidades y la protección. Es crucial para construir sociedades pacíficas, plenamente humanas y en desarrollo sostenible. Además, las investigaciones demuestran que el empoderamiento de la mujer aumenta la productividad y el crecimiento económico (Chaparro, 2020).

Participación, esto hace referencia al aumento de la presencia social en la toma de decisiones exige que la información sea accesible a todas las personas en todo momento y lugar, particularmente en este contexto, al devenir ejecutor de las acciones militares peruanas (Ramos, 2017).

Brechas de género, este término se refiere a la distancia que existe entre hombres y mujeres en un mismo indicador. Refleja la diferencia entre sexos en cuanto a oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas y al control de los recursos (Estrada et al., 2018; Martínez, 2017).

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario fue las instalaciones militares de la guarnición de Lima donde prestan servicio las oficiales mujeres dentro del ejército peruano como institución de análisis donde se desarrollará la recolección de datos. En tal sentido, se tomó en consideración las siguientes jerarquías de análisis: Coronel de ciencia y tecnología oficial de estado mayor, Teniente Coronel, oficial de estado mayor del

Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Mayor, Comandante de una Compañía de Ingeniería de construcción de viviendas, Mayor, alumna de la ESGE, Mayor jefe de logística de la Compañía Perú en MINUSCA- AFRICA, Capitán jefe de instrucción y operaciones de una Compañía de desactivación de explosivos.

### 3.4. Participantes

La presente investigación tuvo como muestra o sujetos analíticos personal femenino que desempeña labores militares dentro del Ejército del Perú. Se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico denominada muestreo intencional, que se basó en la evaluación subjetiva del investigador sobre la idoneidad de la muestra en términos de conveniencia, accesibilidad, coste, eficacia y facilidad de disponibilidad (Otzen y Manterola, 2017). Además, se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada relacionada con las categorías de estudio a personas que se consideraron representantes del gremio femenino dentro del entorno de análisis que permitió cumplir con los objetivos iniciales de esta investigación. Además, se establecieron criterios para seleccionar a las representantes, como coroneles, tenientes coroneles, mayores, capitanes y tenientes,

**Tabla 1.**

*Categorización o criterios de los sujetos de análisis*

<b>Entrevistados</b>	<b>Cargo o mando militar</b>	<b>Años de servicio</b>
<b>E1</b>	Coronel de ciencia y tecnología oficial de estado mayor	30
<b>E2</b>	Teniente coronel, oficial de estado mayor del COEDE	20
<b>E3</b>	Mayor, Comandante de la Compañía de Ingeniería de Construcción	18
<b>E4</b>	Mayor, alumna de la ESGE-EPG	17

---

<b>E5</b>	Mayor, jefe de logística de la Compañía Perú en MINUSCA- AFRICA.	16
<b>E6</b>	Jefe de Instrucción y operaciones de la Compañía de Ingeniería de desactivación de explosivos	15

---

*Nota.* La presente tabla muestra la Categorización o criterios de los sujetos de análisis de la presente investigación. Fuente: elaboración propia.

Los parámetros de los entrevistados se fundamentaron en el cargo o mando militar, así como de sus años de ejercicio dentro del Ejército del Perú. Cabe destacar que dentro del análisis se tomaron tópicos demográficos, académicos y de experiencia laboral; esto con la finalidad de discurrir más a fondo el carácter inclusivo de sus experiencias. En tal sentido la E1 (coronel de ciencias y tecnología, oficial de estado mayor) posee una experiencia de 30 años dentro de la institución; por su parte, la E2 (teniente coronel, oficial de estado mayor del COEDE) posee una experiencia de 20 años dentro del entorno objeto de estudio; asimismo, la E3 (Mayor jefe de una compañía de construcción de viviendas con 18 años de experiencia dentro de la institución, la E4 (Mayor, alumna de la ESGE-EPG) posee una experiencia de 17 años; la E5 (Mayor, jefe de logística de la Compañía Perú en MINUSCA- AFRICA) tiene una experiencia de 16 años; y, finalmente, la E6 (capitán, jefe de instrucción y operaciones de una compañía de desactivación de explosivos) tiene una experiencia de 15 años, todas en línea de carrera que han experimentado personalmente el proceso de inclusión de la mujer en el ejército.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Este estudio incluyó el empleo de entrevistas semi-estructuradas, las cuales están debidamente validada por expertos, observaciones no estructuradas de los participantes y análisis de documentos. En tal sentido, la entrevista semiestructurada, se utilizó a menudo, sobre todo en los paradigmas interpretativos. Pacheco y Fossa (2022) sostiene que es posible realizar

entrevistas semiestructuradas con una secuencia predeterminada de temas y preguntas sugeridas. Por otro lado, la observación no estructurada hace referencia a las notas de campo: La herramienta clásica de registro de la observación participante, supone la toma de notas detalladas sobre el entorno objeto de estudio. Se trata de anotaciones y conclusiones iniciales propuestas por la persona encargada del estudio.

El encargado del estudio se incluyó en el espectro de análisis contemplado. Implicó recopilar datos y analizar no siguiendo un patrón predeterminado; y, finalmente, el análisis documental, incluyó la recaudación de documentos escritos o electrónicos, textos o imágenes, etc. Los documentos que proporcionaron los fundamentos teóricos se interpretaron hermenéuticamente para extraer toda información útil que nos sirvió para sacar conclusiones de esta investigación.

### **3.6. Procedimiento**

El análisis de datos se desarrolló cuando se finalizó con la recolección de datos cualitativos, mediante las técnicas de recolección de datos seleccionadas, estas fueron, las entrevistas semiestructuradas, las observaciones no estructuradas de los participantes y el análisis de documentos. Es cierto que el análisis de la información puede servir para acercarse a cualquier texto, como señala Pacheco y Fossa (2022); de hecho, ciertas hermenéuticas mostraron la viabilidad de tener múltiples interpretaciones sobre un punto específico y cuando esta sea vista como un texto que se sitúa en su contexto. Por ello, se propuso los siguientes pasos para el análisis de los significados interpretativos de las realidades de la gestión de Políticas de igualdad con enfoque de Género dentro de la institución Ejército del Perú:

Inicialmente, en la primera etapa concerniente a la exploración se realizó un primer ciclo, en el cual se obtuvo la información preliminar sobre las Políticas Inclusivas con Enfoque de Género que se aplicaron a las Mujeres en las Fuerzas Armadas del Perú que desempeñan sus funciones en el ejercicio de sus responsabilidades. Sobre ello, Hernández y Mendoza (2018) dijeron que las entrevistas como procedimiento de recolección de datos, se utiliza cuando el investigador no posee un contacto directo con la realidad estudiada. En el

segundo caso, se analizó documentación encontrada sobre el tema de análisis, los cuales representan fuentes de gran valor teórico.

Luego de la recolección de datos se procedió a organizarlos, según la técnica empleada, de tal manera que en el caso de las entrevistas se le designo un código diferente a cada uno de los participantes, así como el registro de la fecha y el lugar en donde se realizó la entrevista; en el caso de la observación no estructurada, se procedió a registrar cada uno de los datos obtenidos durante todo el proceso, para su posterior análisis; y finalmente en el análisis de documentos, estos se registraron considerando el tipo de documento, la nacionalidad, la referencia y el tema de que trata el documentos, al respecto, Hernández y Mendoza, (2018) mencionaron que en la indagación cualitativa, los investigadores deben establecer formas inclusivas para descubrir las visiones múltiples de los participantes y adoptar papeles más personales e interactivos con ellos.

Posterior a ello, se realizó la descripción, la cual se desarrolla en tres fases o tiempos metodológicos, empezó con narrar los avances en las políticas de igualdad con enfoque de género que se han desarrollado en el ejército peruano, luego se procedió a examinar el contexto de igualdad de género del desarrollo militar en relación con el acceso a la participación, el control y el uso de los recursos y, finalmente se procedió a examinar cómo se abordaron las estrategias para disminuir las brechas de género teniendo como marco las políticas y la administración pública. Para realizar estos procedimientos en primer lugar se identificó la unidad de análisis, la cual hace referencia a una persona, elemento, documento o caso, de donde se extraen los datos e información relevante de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente se realizó la estructuración, en la cual se abordó el estudio, análisis e interpretación del contenido de los documentos y de las fuentes de información nacionales e internacionales utilizadas en el estudio de las Políticas de igualdad con Enfoque de Género en el ejército del Perú, en relación a ello, Hernández y Mendoza, (2018), mencionaron que la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es completamente uniforme, ya que cada estudio requiere un esquema peculiar.

### **3.7. Rigor científico**

Se abordaron criterios de aplicación de paradigma naturalista, como la credibilidad, que está relacionada con el valor interno de los informantes, y la verificación del registro que se recoge de los informantes, ya que el registro es una réplica exacta de la conciencia del informante a través de sus manifestaciones afectivas, como en la presente investigación.

Otro criterio fue la generalizabilidad, que está ligada a las características específicas del entorno del estudio, como su historia, la calidad de la información disponible y las circunstancias en las que se buscan respuestas. Estos estudios son únicos y no pueden trasponerse a otros entornos para obtener el mismo resultado. La confirmabilidad de un estudio está vinculada a la capacidad del investigador para mantenerse imparcial y objetivo durante todo el proceso de interpretación de los datos.

En este estudio, se utilizó las transcripciones textuales de las entrevistas realizadas a los participantes del estudio Ejército del Perú para dar sentido a los hallazgos. Por otro lado, el paradigma naturalista establece otros procesos que complementan el rigor científico, como la triangulación en sus diversas clasificaciones donde se pueden validar hallazgos significativos, y también tiene en cuenta los criterios de selección de los informantes de los que se extraen los datos, dejando abierta la posibilidad de filtrar más los datos a medida que se saturan, garantizando una alta calidad de los resultados.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Se utilizó la técnica de análisis de contenido, que consiste en comprender la información clasificando sus componentes en función de cómo surgen y evolucionan en distintos escenarios. En la práctica, el análisis de contenido lo hemos dividido en tres etapas: codificación, categorización y obtención de resultados. En este estudio se triangularon los métodos de análisis documental, el marco teórico y los resultados de las entrevistas. A la luz de lo que a menudo se denominan argumentos técnicos, la triangulación resulta racional. El objetivo de la triangulación fue garantizar la eficacia de los procedimientos comparando la información obtenida con nuestros antecedentes y teorías al respecto

comparándolas y discutiendo, nos apoyaremos con el software Atlas Ti para poder desarrollar las redes semánticas de las categorías y sub categorías para poder llegar a nuestras conclusiones y recomendaciones.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para garantizar el bienestar de los implicados y elevar el nivel profesional y científico mediante la promoción de la integridad, la investigación fue, ante todo, un conjunto coordinado de acciones éticas. Los fundamentos éticos de este trabajo se basaron en el Código de Conducta para Investigaciones Académicas de la UCV.

Los participantes en el estudio fueron libres de unirse o abandonarlo en cualquier momento gracias a la autonomía incorporada al sistema. El consentimiento informado fue crucial para la realización ética de la investigación científica porque salvaguarda una serie de consideraciones importantes, como los valores, intereses, autonomía, voluntariedad y preferencias de los participantes. Cada entrevista semi-estructurada estuvo precedida de la firma de un consentimiento informado, que no es más que la aceptación clara e inequívoca de la inclusión de los sujetos en el estudio.

Aunado a ello, el principio de beneficencia exigió que la investigación se desarrolle teniendo en cuenta el bienestar y los intereses de los participantes. Para evitar dañar a los participantes en el estudio y mantener su salud física y mental, se realizó previamente un análisis de riesgos y beneficios. La justicia exigió que todas las partes de una investigación reciban un trato equitativo y sin prejuicios para que esas investigaciones puedan seguir adelante, y la rendición de cuentas se produce cuando quienes llevan a cabo la investigación aceptan la responsabilidad de cualquier acción que resulte o sea un subproducto de esa investigación o mediación.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con nuestro objetivo general que es “explicar la gestión de las políticas de igualdad con enfoque de género del personal femenino en el ejército del Perú, 2023”, se ha considerado en la Tabla 2 el detalle de la Categoría “Igualdad” y a continuación se desarrolla la red semántica de cada una de las subcategorías que la integran.

**Tabla 2**

*Fragmentación de las Categorías de Estudio “Igualdad”*

CATEGORÍA		SUB-CATEGORÍA		INDICADORES	
CÓDIGO	NOMBRE	CÓDIGO	NOMBRE	CÓDIGOS	NOMBRE
C1	Igualdad	SC1.1.	Políticas de Igualdad	SC1.1.1.	Integración de la Mujer a las FFAA
				SC1.1.2.	Participación
		SC1.2.	Especialización	SC1.2.1.	Capacidades
				SC1.2.2.	Capacitación
		SC1.3.	Empoderamiento de la mujer	SC1.3.1.	Ascenso
				SC1.3.2.	Inclusión

*Nota.* La presente tabla muestra la Fragmentación de las Categoría de Estudio “Igualdad” del presente estudio.

**Figura 1**

*Estructura de la Categoría "Igualdad"*

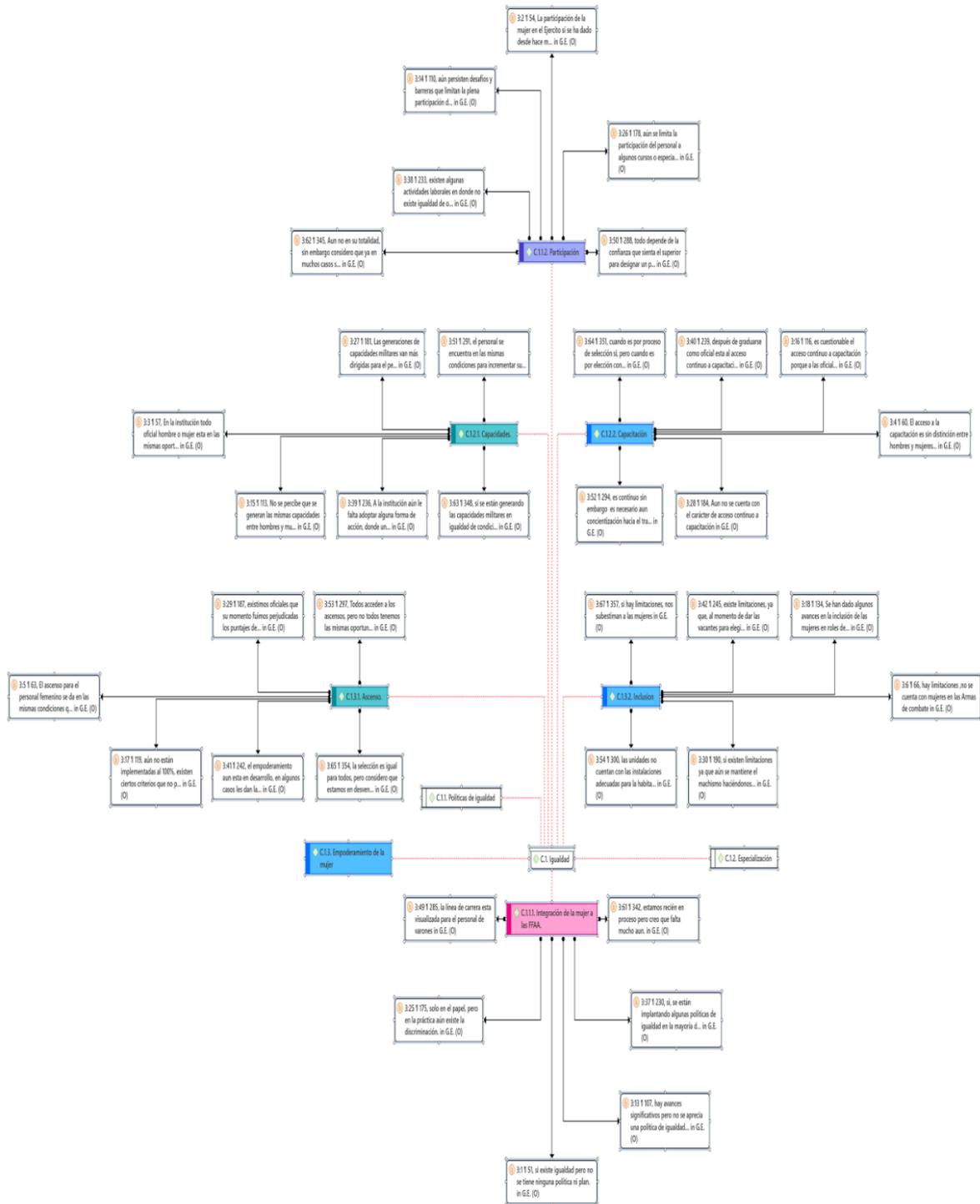


*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Estructura de la Categoría "Igualdad" del presente estudio empleando el software Atlas.Ti.

La Categoría "Igualdad" está estructurada en base a las tres subcategorías ya mencionadas, las cuales son: Políticas de igualdad, Especialización y Empoderamiento de la mujer, en tal sentido, en la Figura 2 se puede apreciar la red semántica de esta categoría, donde se puede apreciar que cada una de las entrevistadas comparte las mismas opiniones en cuanto a la práctica igualitaria en el Ejército del Perú.

**Figura 2**

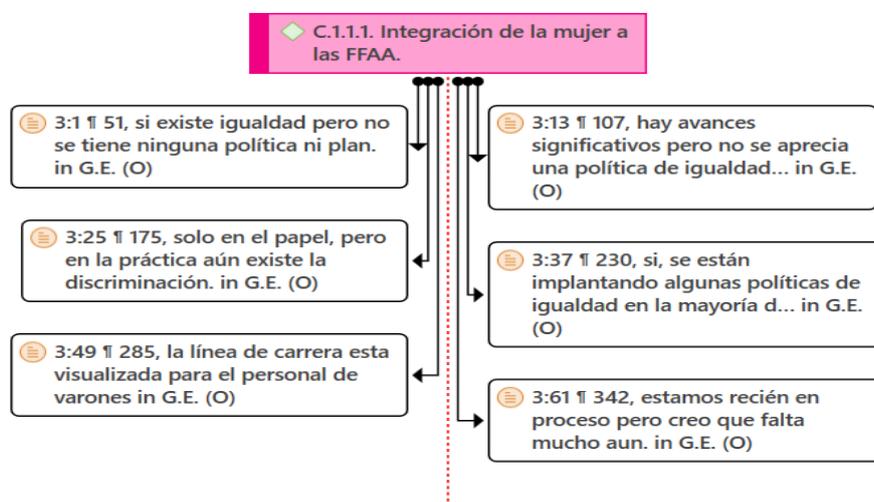
*Red Semántica de la Categoría “Igualdad”*



*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Red Semántica de la Categoría “Igualdad” del presente estudio, empleando el software Atlas. Ti.

**Figura 3**

*Red semántica de la subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Integración de la Mujer a las FFAA”*



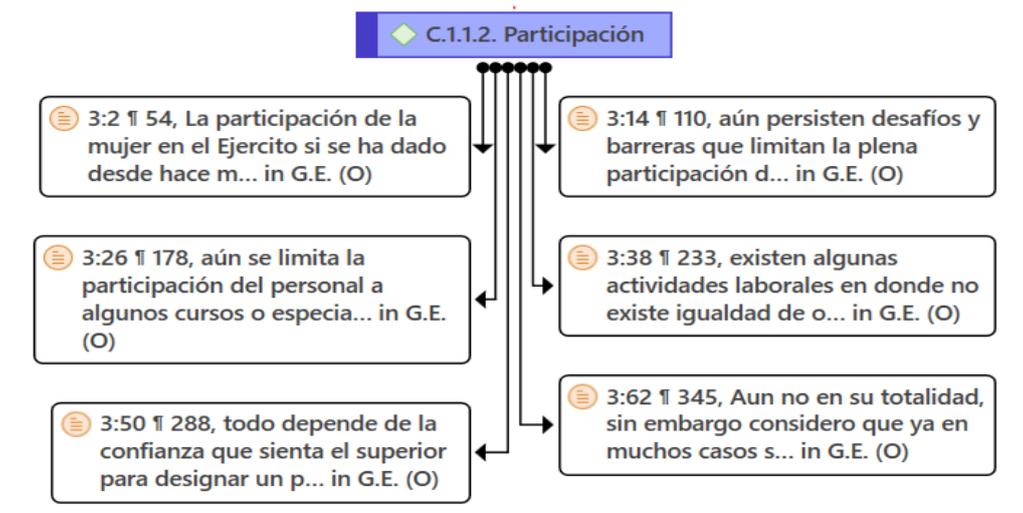
*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Integración de la Mujer a las FFAA” del presente estudio, empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 3 se muestran, los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Políticas de igualdad”, específicamente en el Indicador “Integración de la Mujer a las FFAA”. Todas las entrevistadas coinciden en que reconocen el esfuerzo que hace la institución para integrar a la mujer sin embargo tienen sus discrepancias es así que la E2, E4 y E6 coinciden en que se están implantando algunas políticas de igualdad, sin embargo, falta aún mucho camino por recorrer, la E3 y E5 coinciden en que se les da más preferencia el personal masculino que al femenino y la E1 manifiesta que no se tiene ninguna política ni plan, en este sentido, coincide con Serna (2019) que menciona que existen “factores psicosociales que se enfrentan a los cambios en las relaciones de género tradicionales, específicamente con respecto al acceso a puestos que requieren liderazgo”, evidentemente esto se asocia con la particularidad que el trabajo en el ejército, especialmente las que demandan liderazgo requiere muchas veces dedicación exclusiva que puede conllevar con una sobrecarga laboral, sobrepresión de un superior para el logro de un objetivo y todavía se tiene el prejuicio que el personal femenino no está preparado para eso. Además se refuerza con lo dicho por Scheler (2021) que afirma que las fuerzas armadas ya

tienen establecido una serie de comportamientos, reglas y relaciones de carácter especial y distinta a la sociedad común que busca que todos aquellos que ingresan a sus filas se identifiquen y estandaricen con ellas, lo que resulta todavía un poco difícil que se logre en su totalidad ya que hay un conflicto en el papel de quien se integra a quien, la institución castrense o el personal que ingresa.

**Figura 4**

*Red semántica de la subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Participación”*



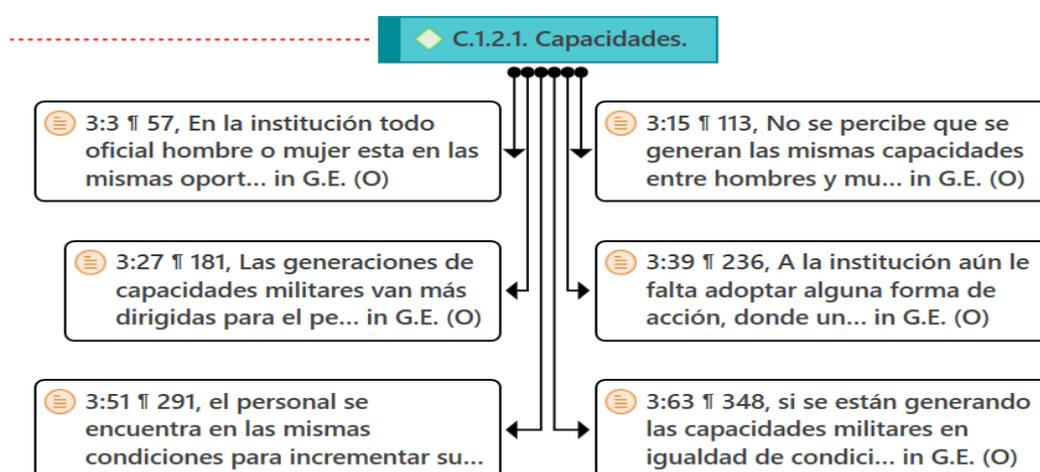
*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Políticas de Igualdad” Indicador “Participación” del presente estudio, empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 4 se muestran, los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Políticas de igualdad”, específicamente en el Indicador “Participación”, las entrevistadas en su mayoría coinciden que si hay participación del personal femenino en el ejército en igualdad de condiciones pero aún falta equiparar para que sea percibido en igualdad de condiciones, por su parte la E1 y E2 manifiestan que existe un marco legal que promueve la igualdad de condiciones y oportunidades para todos los militares, pero aún persisten desafíos y barreras que limitan la participación de las mujeres en las actividades militares. E3 y E4 mencionan que aún se limita la participación del personal femenino a algunos cursos, armas y unidades. E5 y E6 piensan que la participación depende de la confianza que sienta el superior para designar un puesto de responsabilidad a una mujer, que es cuestión de personalidades, esto

significa que estamos en proceso de integración todavía lo que se relaciona con lo dicho por Fang (2019) que expresa que “existe una convergencia paulatina de género en las especialidades y escalas profesionales, orientadas a la integración de la mujer en la profesión militar” todavía los estereotipos del papel de la mujer están arraigados no solo en la profesión militar, sino en la sociedad y la cultura peruana, concordando también con lo afirmado por Arana & Carrillo (2016) que lo sociocultural tiene una influencia alta, debido a los estereotipos de género que existen en la división del trabajo.

**Figura 5**

*Red semántica de la subcategoría “Especialización” indicador “Capacitación”*



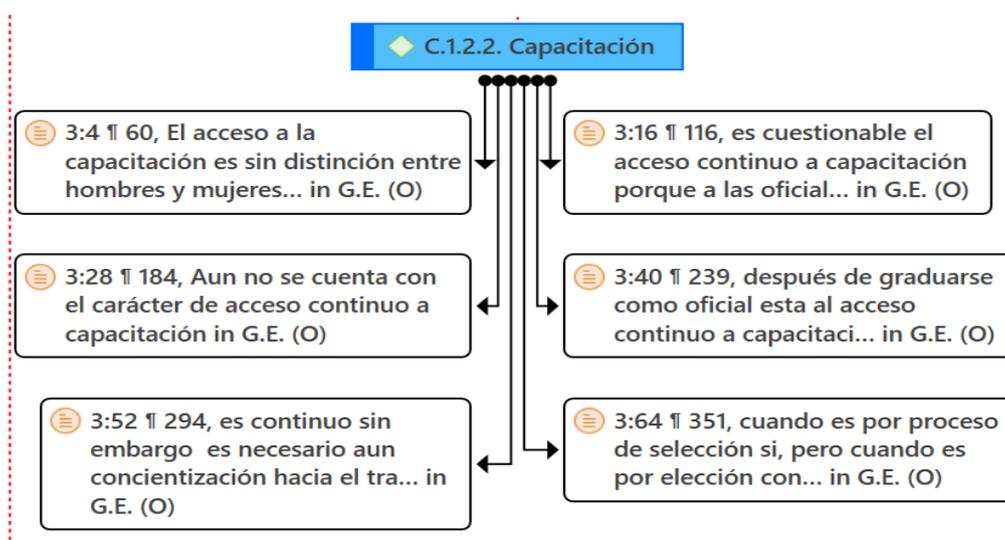
*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Políticas de Igualdad” indicador “Capacidades” del presente estudio, empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 5 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Especialización” indicador “Capacidades”. La mayoría de entrevistadas coinciden que en el ejército del Perú tanto los hombres como la mujeres gozan de los mismos derechos a la capacitación, es así que las entrevistadas E1, E3, E5 y E6 piensan que en la institución todo oficial hombre o mujer está en las mismas oportunidades para postular a los cursos, incluyendo los programas de especialización y la maestría en la Escuela de Guerra y que si se están generando las capacidades militares en igualdad de condición en las escuelas de armas y/o servicios. E2 dice que es fundamental cuestionar si se

brindan las mismas oportunidades de capacitación, adiestramiento y especialización, sin discriminación ni sesgos de género, es decir todavía tiene la duda o no percibe que sea en igualdad de condiciones aunando la E4 afirmando que en la institución aún falta adoptar alguna forma de acción, donde una femenina pueda estar apta para desarrollarse en todos los campos militares, todo esto coincide con la investigación de Vera (2021) que menciona que “La participación militar se refiere al proceso de moldear el comportamiento de aquellos bajo un mando definido para lograr la misión y fortalecer la organización a la que todos pertenecemos” y al parecer la institución está desarrollando las capacidades de sus oficiales en igualdad de condiciones tanto para varones como para mujeres como ellas mismas lo expresan y lo perciben.

**Figura 6**

*Red semántica de la subcategoría “Especialización” indicador “Especialización”*



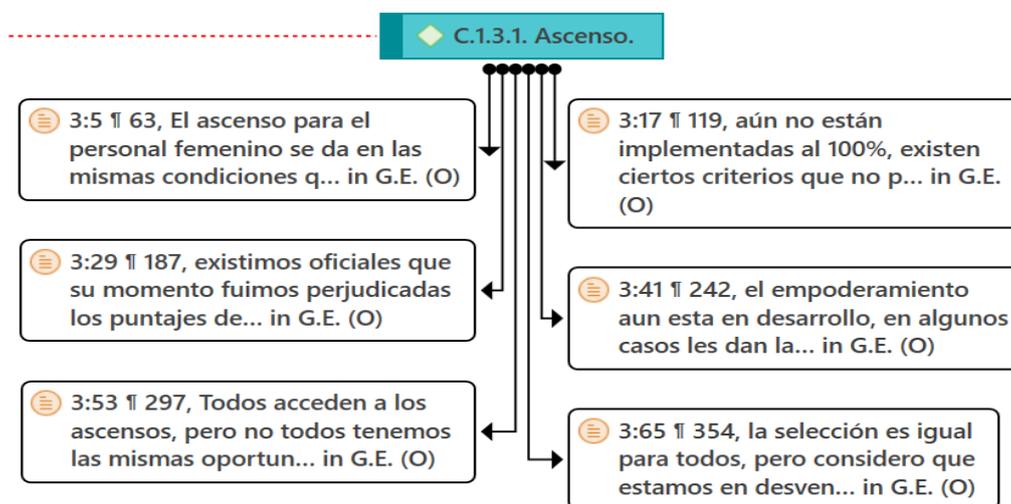
*Nota.* La presente figura, de elaboración propia, muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Políticas de Igualdad” indicador “Capacitación” del presente estudio, empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 6 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Especialización” indicador “Capacitación”. Todas las entrevistadas coinciden que la capacitación se realiza en igualdad de condiciones, y que el único limitante es cuando una mujer se encuentra en estado de gestación, en este sentido las entrevistadas E1, E5 y E6 mencionan que el acceso a la capacitación entre hombres y mujeres se da en los diferentes

programas esto, las mujeres constituyen el 10% del total. E2. Sostiene que las experiencias más sonadas en este punto son las oficiales en estado de gravidez que no se les permite continuar con su capacitación sea Escuela de Guerra, Cursos de capitán, tenientes, etc. E3 y. E4 menciona que, existen algún curso de capacitación donde aún no existe mujeres, pero esto se debe más a la capacidad física que exige el curso. En este aspecto, Sánchez et al (2019) menciona que “existe una relación directa y significativa entre la igualdad de oportunidad laboral y el desarrollo profesional, la calidad de vida, la seguridad y la normatividad del personal de oficiales mujeres dentro del Ejército Peruano”, el tema de la capacitación del personal de mujeres en estado de gravidez o embarazo ellas deciden si continúan o no su capacitación o lo realizan luego de culminar su licencia de maternidad por lo que hay un estricto cumplimiento de la ley, el tema de capacitación en el ejército en muchos casos obligatoria por promociones en cursos de perfeccionamiento y en otros casos es por concurso ya depende de la capacidad de cada oficial para poder alcanzar de acuerdo a su propio mérito y la importancia de su autodesarrollo profesional sin distinción de género.

**Figura 7**

*Red semántica de la subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Ascenso”*

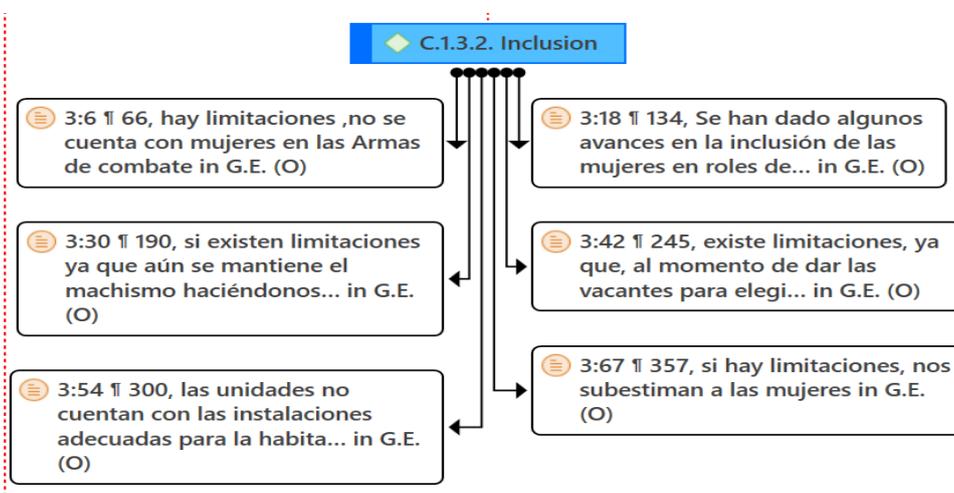


*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Ascenso” del presente estudio. Fuente: software Atlas. Ti.

En la Figura 7 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Ascenso” la mayoría de entrevistadas coinciden que los ascensos se dan en las mismas condiciones que los varones, es decir el proceso de ascenso es transparente e igualitario como proceso, sin embargo tienen discrepancias con algunos indicadores cuantitativos que juegan un papel en contra del personal femenino que son los tipos de zona de trabajo que otorgan al oficial sin distinción de género un puntaje cuantitativo, al respecto la E1 menciona que el ascenso para el personal femenino se da en las mismas condiciones que el personal de hombres. E2 y E4 considera, el empoderamiento aún está en desarrollo y radica en la igualdad de condiciones para acceder a los ascensos en comparación con los varones. E3, E5 y E6 mencionan que hay oficiales que en su momento fueron perjudicadas con los cambios de colocación, negándoseles la posibilidad de laborar en zonas de mayor puntaje, esto discrepa con lo que sucede en Ecuador como dice Morales (2017) en su investigación que “el personal femenino en el Ejército Ecuatoriano, ha superado estereotipos de carácter sociocultural y logrando una realización personal y profesional a través de la entrega y superación diaria en la vida militar”, esto todavía está en proceso en el ejército del Perú, especialmente falta igualdad en los indicadores que juegan en contra del personal femenino y ellas lo manifiestan claramente que es laborar en las zonas de mayor puntaje siendo estas muchas veces no aptas para ellas por las limitaciones de comunicación, servicios básicos, habitabilidad, y otras facilidades que no existen en las zonas de fronteras, zonas de guarniciones de selva donde muchas veces la administración de personal deciden no enviarlas con el propósito de salvaguardar la integridad del personal femenino o simplemente ellas mismas deciden no laborar en esos lugares sacrificando su bienestar profesional por su bienestar familiar por su condición de madre y esposa, decidiendo laborar en las unidades de tropa que se encuentran en las ciudades, sintiendo el paso de la factura al momento de presentarse al ascenso con un puntaje inferior a sus compañeros hombres y mujeres que si laboraron en aquellas guarniciones antes mencionadas con todas sus limitaciones, coincidiendo con lo que dice Canazas (2022) en su investigación afirmando que las causas que impiden en el crecimiento profesional del personal femenino son el alejamiento de la familia..

**Figura 8**

Red semántica de la subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Inclusión”.



*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Inclusión” del presente estudio. Fuente: empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 8 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Empoderamiento de la Mujer” indicador “Inclusión”. Donde todas las entrevistadas sienten que la mujer en el ejército todavía sigue siendo excluida especialmente de las actividades operativas y solo son aceptadas en la parte administrativa, al respecto la E1, E3 y E6 mencionan que hay limitaciones, no se cuenta con mujeres en las Armas de infantería, caballería y artillería, en esas armas se mantiene el machismo. E2 menciona que, aunque se han dado algunos avances en la inclusión de las mujeres en roles de combate, todavía enfrentamos desafíos significativos. E4 y E5 mencionan que las unidades no cuentan con las instalaciones adecuadas para la habitabilidad de personal femenino, esto concuerda con lo que dice Serna (2019) en su investigación donde habla del enfrentamiento de los factores psicosociales en los cambios en las relaciones de género tradicionales, específicamente con respecto al acceso a puestos que requieren liderazgo., así mismo concuerda con lo que dice Scheler (2021) que afirma que las instituciones Armadas ya tienen instituida una serie de reglas, comportamientos y relaciones buscando que los que

ingresen a las instituciones armadas logren la identidad comun que la institucion necesita predominando la teoria conservadora sobre la participativa.

De acuerdo con nuestro objetivo general que es “explicar la gestión de las políticas de igualdad con enfoque de género del personal femenino en el ejército del Perú, 2023”, se ha considerado en la Tabla 3 el detalle de la Categoría “Enfoque de género” y a continuación se desarrolla la red semántica de cada una de las subcategorías que la integran.

**Tabla 3**

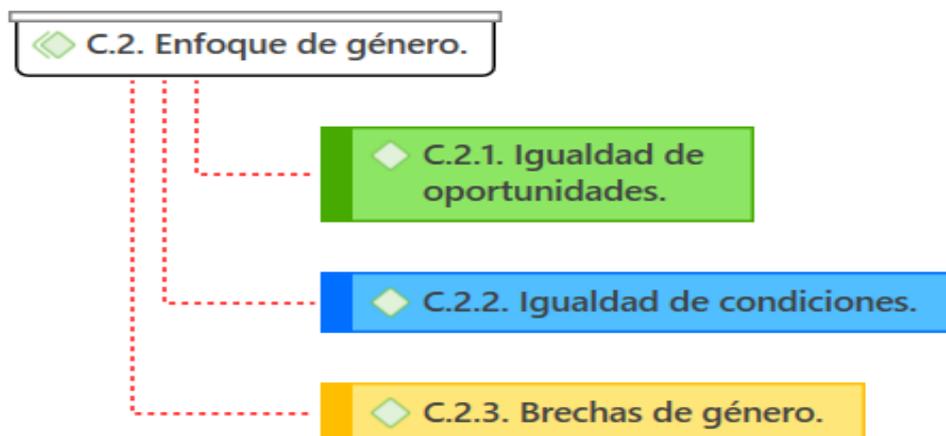
*Fragmentación de las Categorías de Estudio “Enfoque de Género”*

CATEGORÍA		SUB-CATEGORÍA		INDICADORES	
CÓDIGO	NOMBRE	CÓDIGO	NOMBRE	CÓDIGOS	NOMBRE
C2	Enfoque de Género	SC2.1.	Igualdad de oportunidades	SC2.1.1.	Equidad
				SC2.1.2.	No discriminación
		SC2.2.	Igualdad de condiciones	SC2.2.1.	Acceso integral a las actividades
		SC2.3.	Brechas de Genero	SC2.3.1.	Acceso a actividades operativas
				SC2.3.2.	Trato igualitario

*Nota.* La presente tabla muestra la Fragmentación de las Categorías de Estudio “Enfoque de Género” del presente estudio. Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**

*Estructura de la Categoría “Enfoque de Género”*

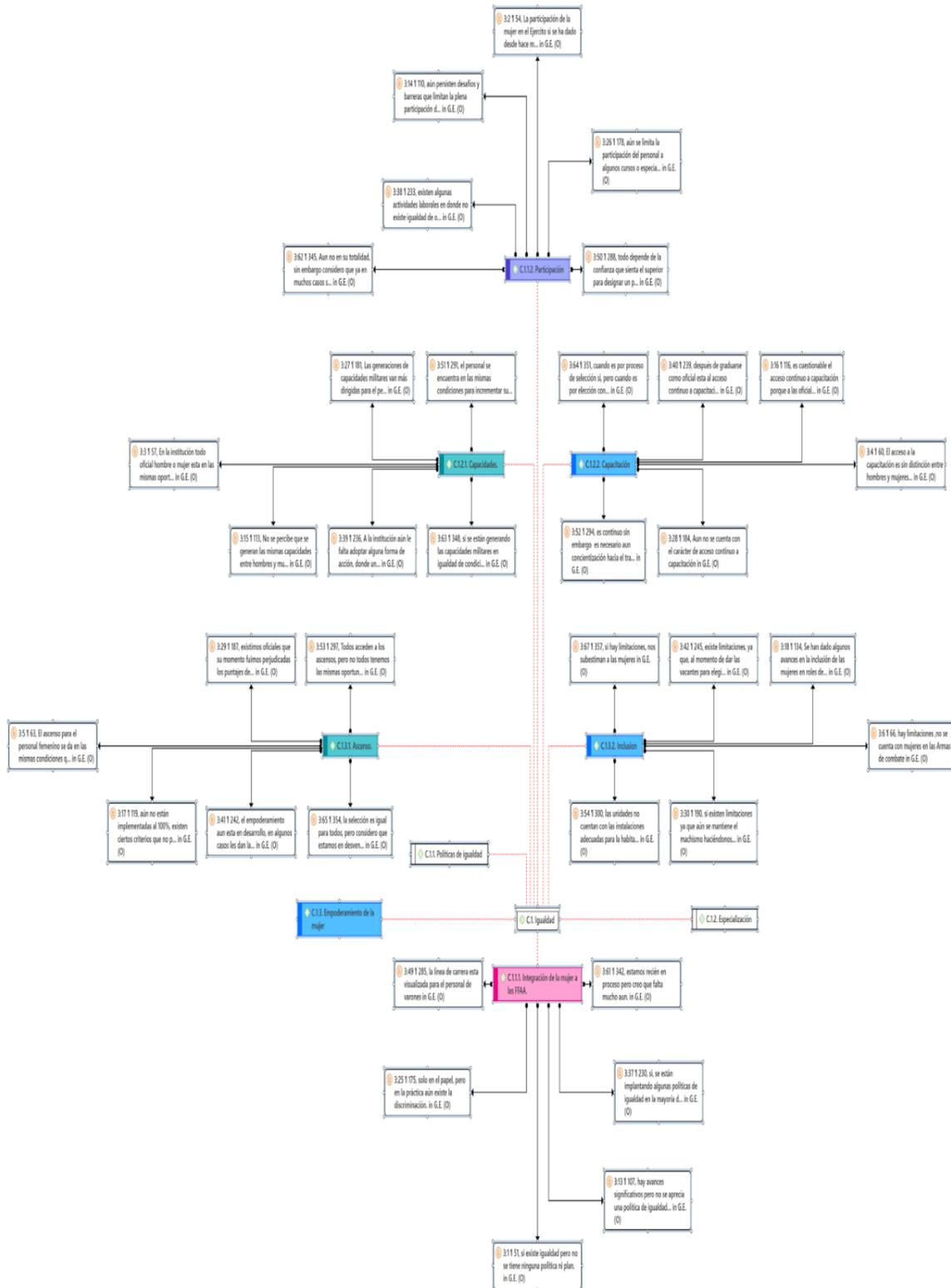


*Nota.* La presente figura muestra la Estructura de la Categoría “Enfoque de Género” del presente estudio. Fuente: empleando el software Atlas. Ti.

La Categoría “Enfoque de Género” como se puede ver en la figura 9, está estructurada en base a las tres subcategorías ya mencionadas, las cuales son: Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Condiciones y Brechas de Género, en tal sentido, en la Figura 10 se puede apreciar la red semántica de esta categoría, donde se puede apreciar que las entrevistadas, de manera general, piensa que si existe igualdad en cuanto a las oportunidades y condiciones, pero que el cumplimiento de esta podría mejorar en muchos sentidos.

**Figura 10**

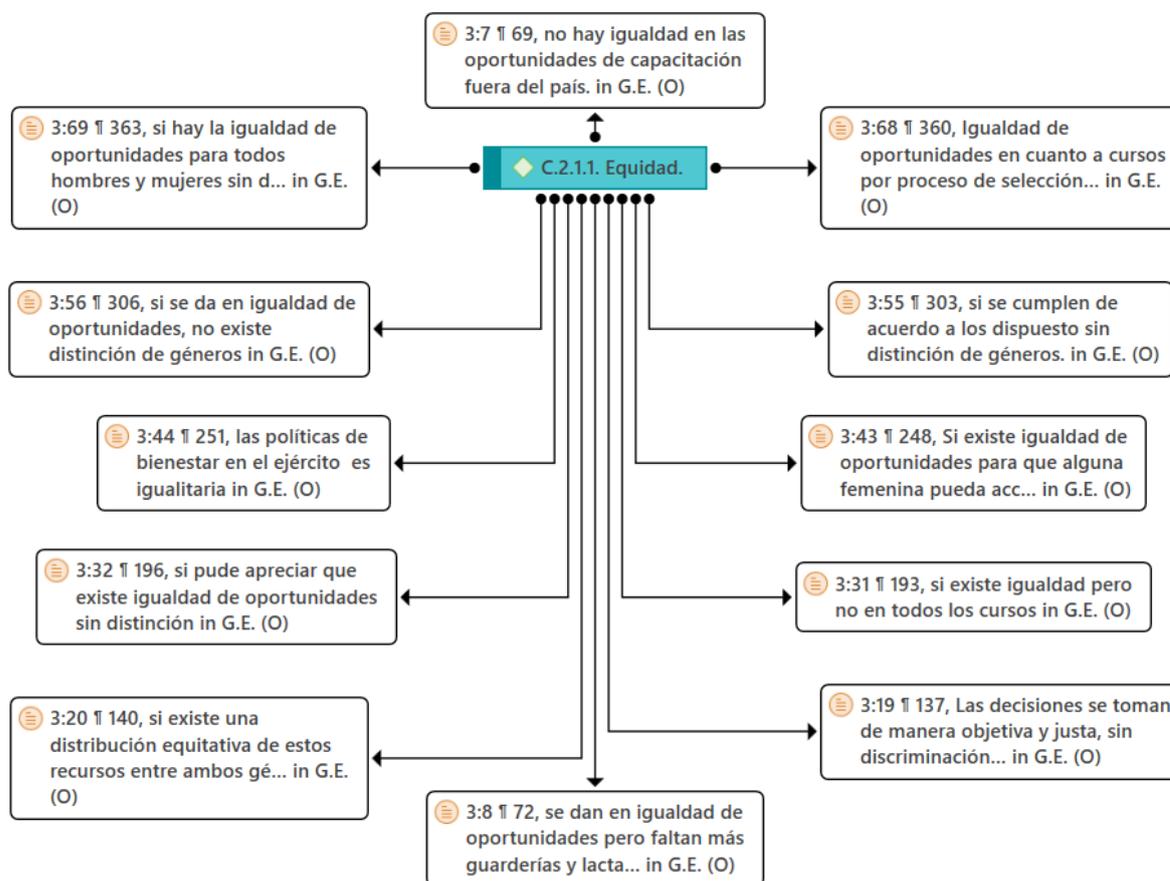
*Red semántica de la categoría “Enfoque de Género”*



*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Categoría “Enfoque de Género” del presente estudio. Fuente: software Atlas. Ti.

**Figura 11**

*Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “Equidad”*



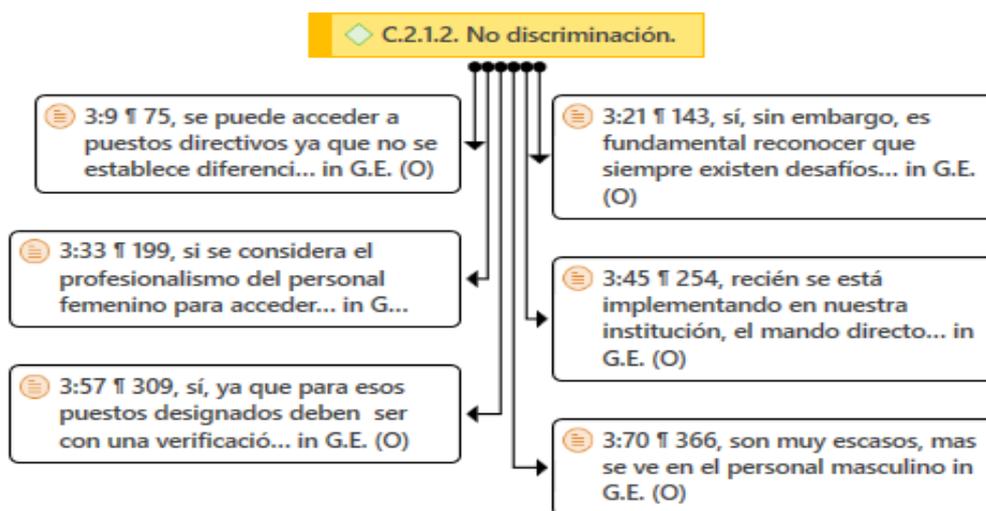
*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “Equidad” del presente estudio. Fuente: empleando el software Atlas. Ti.

En la Figura 11 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “Equidad”. Especialmente en lo que se refiere a capacitación, perfeccionamiento y acceso a los programas de bienestar, en tal sentido todas las entrevistadas coinciden que en la institución existe igualdad de oportunidades sin discriminación de género y basados en el propio mérito, la aptitud y preparación individual de cada oficial, en tal sentido la E1, E2 y E3 mencionan que es importante destacar que los criterios de selección para acceder a los cursos de capacitación, se basan en el mérito y las aptitudes y en ese sentido todos están medidos con igualdad, la E4, E5 y E6 mencionan existen limitaciones en algunos cursos de especialización,

debido a la exigencia física necesaria para la especialización. En cuanto a las políticas de bienestar en la institución Ejército del Perú, todas sin excepción manifiestan que existe igualdad en las políticas de bienestar en nuestra institución, esto concuerda con lo manifestado por Mosquera (2021) donde menciona que “la mujer oficial del ejercicio en Perú tiene las condiciones para poder ejercer don de mando, y estan garantizados los derechos y la igualdad de oportunidades para todo el personal”, lo unico limitante es lo que ellas mismas manifiestan la aptitud y preparacion de cada oficial sin distinción de género y de reunir los requisitos para acceder a las politicas de bienestar de la institucion que estan debidamente reglamentadas.

**Figura 12**

*Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “No Discriminación”*



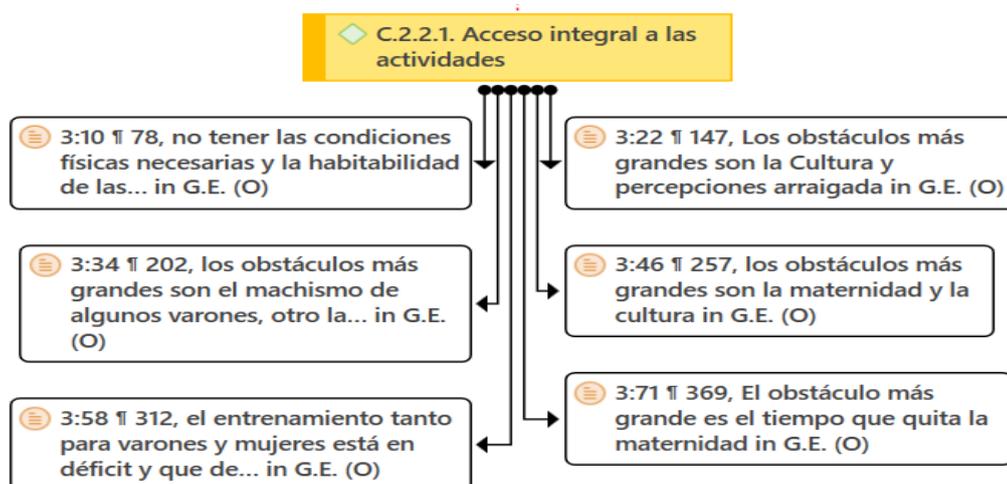
*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “No Discriminación” del presente estudio. Fuente: empleando el software Atlas.Ti.

En la Figura 12 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “No Discriminación” especialmente para el acceso a puestos de mando directivos donde todas las entrevistadas coinciden que no existe discriminación para ocupar cargos directivos en la institución ya que para ocuparlos se requiere tener los méritos y reunir los requisitos necesarios de acuerdo al grado, la especialidad y la

experiencia, aunque no se materializa totalmente por que el personal femenino de mayor graduación de escuela recién están en los grados de Teniente Coronel y pocas han tenido la oportunidad de comandar y liderar una unidad tipo Batallón y/o Compañía, muchas de ellas están en la etapa de preparación, reuniendo los requisitos para poder comandar o liderar en el futuro una unidad de tropa, un departamento o una dirección, al respecto la E1, E3 y E6 mencionan que los requisitos para acceder a puestos de responsabilidad no establecen diferencia de género. E2 y E5 mencionan que es fundamental reconocer que siempre existen desafíos y oportunidades de mejora en cualquier organización. E4 menciona que recién se está implementando en nuestra institución, el mando directo de acuerdo el grado, ya que el tiempo de la mujer en el ejército es reciente, y los grados más altos son de Teniente Coronel, por eso es que se observa que solo 1 o dos tiene mando directo, esto concuerda con la investigación de Morales et al (2017) donde menciona que la igualdad de oportunidades se ha institucionado, de tal manera que la mujer ecuatoriana se ha vuelto un componente primordial en el desarrollo de las actividades del Ejército, lo mismo pasa en el ejército del Perú todos tiene la misma oportunidad de Comandar unidades de tropa y ocupar mandos directivos dentro de la institución de acuerdo a su grado, especialidad, experiencia, antigüedad, antecedentes y meritos individuales, sin embargo no todos llegan a cumplir los requisitos y por ende no todos logran ocupar mandos directivos en el Ejército del Perú.

**Figura 13**

*Red semántica de la subcategoría “Igualdad de Condiciones” indicador “Acceso integral a las actividades”*



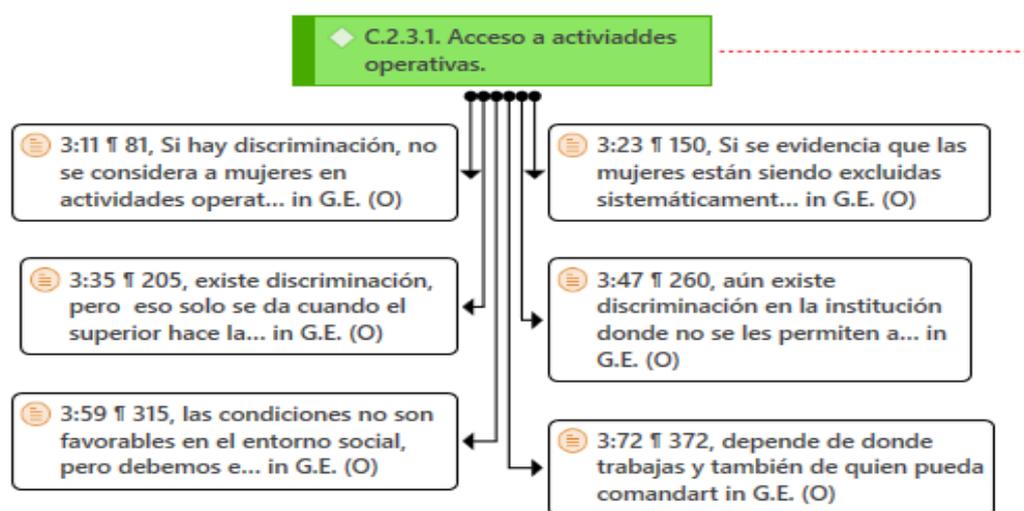
*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Igualdad de Oportunidades” indicador “Acceso integral a las actividades” del presente estudio. Fuente: Elaboración propia empleando el software Atlas.Ti.

En la Figura 13 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Igualdad de Condiciones” indicador “Acceso integral a las actividades” en lo que respecta a las actividades administrativas y operativas dentro de la institución, coincidiendo todas las entrevistadas que no perciben una igualdad de condiciones para participar en las actividades operativas ya que estas están reservadas estrictamente para el personal de oficiales varones, sin embargo para las actividades administrativas el personal femenino si son consideradas, afirmando que todavía existe machismo en la institución y aún se mantienen los estereotipos de la mujer como sexo débil, al respecto la E1 menciona que actualmente se tienen limitaciones en la participación de mujeres en el VRAEM por no tener las condiciones; tampoco se tiene mujeres en infantería, caballería y artillería que son armas de combate, la E2 y E3 mencionan que los estereotipos de género, las expectativas culturales tradicionales y el machismo influyen en la percepción y las oportunidades brindadas a las oficiales mujeres, la E4 y E6 mencionan que la cultura que manejamos dentro del Ejército y en el Perú, no permiten a la mujer desenvolverse al 100% en las actividades operativas y la E5 manifiesta que se deben realizar

mejoras para capacitar e integrar al personal a la institución en un enfoque general sin distinción entre géneros sino dando énfasis a al grado, esto coincide con lo que manifiesta, Mosquera (2021) en su investigación donde manifiesta que existe una desventaja en la carrera militar entre varones y mujeres, donde muchas de ellas no pueden ser designadas a unidades operativas por la falta de infraestructura y lejanía, limitandolas en la participación y contribución, también coincide con lo que ella misma manifiesta en su investigación que aun existe desigualdad y limitación de prestar servicios sin criterios de igualdad con los varones y solo se les considera en puestos administrativos o de estado mayor es decir en las oficinas.

**Figura 14**

*Red semántica de la subcategoría “Brechas de Genero” Indicador “Acceso a actividades operativas”*



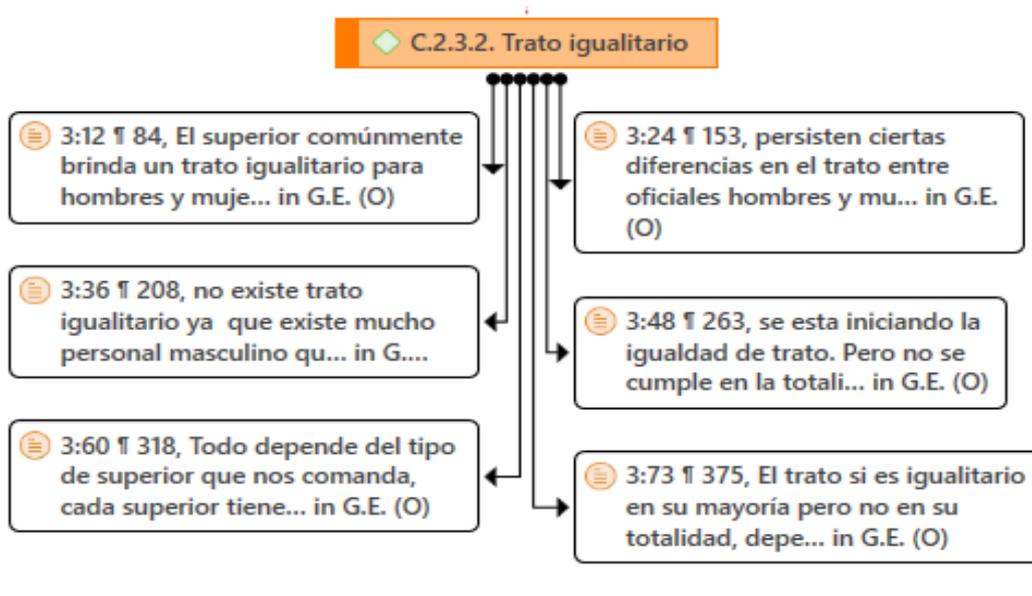
*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Brechas de Genero” Indicador “Acceso a actividades operativas” del presente estudio. Fuente: Elaboración propia empleando el software Atlas.Ti.

En la Figura 14 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Brechas de Genero” Indicador “Acceso a actividades operativas”, es decir operaciones militares donde implica alto riesgo, todas coinciden que existe discriminación hacia la mujer para participar en operaciones militares, en forma sistemática son excluidas e incluidas en las actividades administrativas, y que esta discriminación no es en su mayoría ya que

hay jefes que pueden confiar en una mujer militar que reúna las condiciones e inspire la confianza necesaria para ser incluida en una operación militar, pero es casi imposible, al respecto la E1, E2, E3 y E4 mencionan que no se considera a mujeres en actividades operativas y existe discriminación, están siendo excluidas sistemáticamente de las actividades operativas en favor de roles administrativos, la E5 y E6 manifiestan que las mujeres militares deben estar preparadas, la institución debe mejorar el entrenamiento y poder desempeñarse en las diferentes situaciones, también manifiestan que la participación depende de donde trabajas y también de quien pueda comandarte, esto coincide con Scheler (2021) que manifiesta que la teoría conservadora aun esta influyendo en el sistema de reglas, comportamientos y relaciones propias de una institución castrense, en este caso para realizar operaciones militares de alto riesgo se requiere preparación, dedicación, ensayos, entrega y en una sociedad donde el estereotipo del hombre guerrero o combatiente y de la mujer emprendedora, creadora y buena administradora todavía se mantiene en la sociedad peruana y el Ejército del Perú no es ajeno a la influencia social, sumando a esto hay que tener en consideración que muchas oficiales mujeres pertenecen a la familia militar es decir son hijas, sobrinas o nietas de oficiales con muchos años en la institución en actividad y en retiro, los cuales en la práctica mantienen una admiración de la teoría conservadora sobre la teoría participativa ya que la primera se basa en argumentos fisiológicos, médicos y físicos, y la segunda se argumenta en la sociología, filosofía, feminismo y discusiones de género, especialmente cuando se trata de operaciones militares donde la vida está en peligro.

**Figura 15**

Red semántica de la subcategoría “Brechas de Género” indicador “Trato Igualitario”

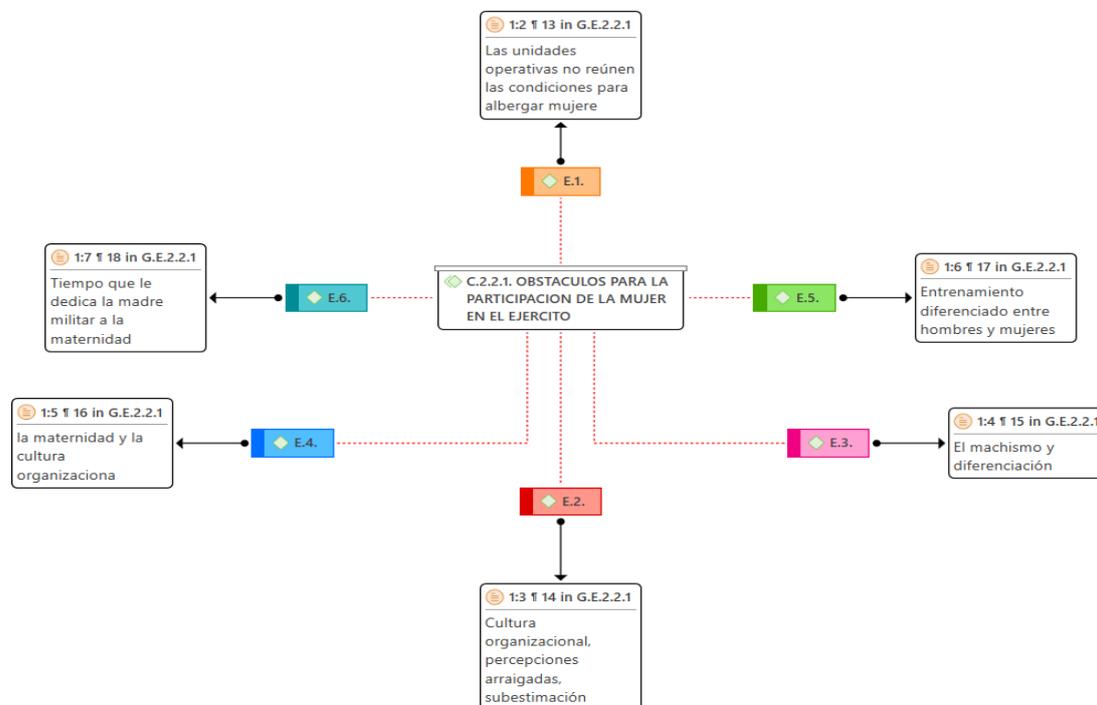


*Nota.* La presente figura muestra la Red Semántica de la Subcategoría “Brechas de Género” Indicador “Trato Igualitario” del presente estudio. Fuente: Elaboración propia empleando el software Atlas.Ti.

En la Figura 15 se muestran los hallazgos obtenidos en las entrevistas, relacionados con la Subcategoría “Brechas de Género” Indicador “Trato Igualitario”. E1, E2 y E4 mencionan que, se hace la distinción en los servicios, embarazos, permanencia en la unidad, responsabilidades, toma de decisiones, etc. E3 menciona que existe personal masculino que aún ve al personal femenino como mujer más no como compañera de trabajo o camarada de arma. E5 y E6 menciona que cada superior tiene su política de comando, sin embargo, también se puede observar el exceso de confianza o sobreprotección que se le brinda a la mujer. Al respecto Canazas (2022) menciona que “existen motivos personales, sociales y laborales que influyen en el femenino (...), todas ellas en razón de un crecimiento profesional, por el contrario, las causas que lo impiden son el alejarse de la familia, la designacion en puestos de responsabilidad y los cursos propios de la institución”.

**Figura 16**

Red semántica de las respuestas relacionadas con los Obstáculos para la participación de la mujer en el Ejército.



*Nota.* La presente figura muestra la Red semántica de las respuestas relacionadas con los Obstáculos para la participación de la mujer en el Ejército del presente estudio. Fuente: Software Atlas.Ti.

Finalmente, en la Figura 16 se ha creído conveniente desglosar una serie de respuesta mas específicas que se dieron a través de cada una de las entrevistas, las cuales están relacionadas con los Obstáculos para la participación de la mujer en el Ejército, donde podemos observar que la E1y E3 afirman que hay machismo por que las unidades operativas están diseñadas para hombres y no reúnen las condiciones para albergar a mujeres, sin embargo la E2, E4 y E6 coinciden en que la maternidad es unos de los principales obstáculos para la mujer en el ejército ya que demanda de tiempo y dedicación exclusiva siendo un limitante para una participación en igualdad de condiciones, para la mujer militar su carrera es importante pero su familia es su prioridad, esto coincide con lo que dice Canazas (2022) en su investigación que existen motivos personales, sociales y laborales que influyen en la participacion del personal femenino y las causas

que impiden la participación de la mujer es el alejamiento de la familia, asimismo coincide con lo investigado por Mosquera (2021) que manifiesta en su investigación que el ejército del Perú no ha integrado las normativas que permiten garantizar la reducción de brechas que afecta al personal de oficiales mujeres y que la falta de infraestructura adecuada no permite la participación de la mujer en igualdad de condiciones.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** En lo que respecta al objetivo general, se concluye que las políticas de igualdad están debidamente establecidas por el comando institucional, en cumplimiento a la ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades habiéndose creado el departamento de Igualdad de Género dentro de la Dirección de personal del Ejército el año 2021. Sin embargo, están no son de conocimiento de todo el personal, siendo esta la razón por las cuales el personal de oficiales mujeres no lo perciben como tal y sienten que se las políticas de igualdad se cumplen de manera deficiente o en muchos de los casos no se cumplen en su totalidad. Por otro lado, la gestión de estas políticas con enfoque de género no está debidamente desarrolladas, ya que se tiene la percepción de una falta de conocimiento de la conceptualización del término Enfoque de Género, motivo por el cual no existen gestiones para que se desarrollen dentro de la institución.

**SEGUNDO:** En lo que respecta al primer objetivo específico, se concluye que la gestión de las políticas de igualdad de la mujer militar dentro del Ejército peruano están orientadas, mayormente a su seguridad y protección como persona, considerándosele mayormente como sexo débil, lo que trae como consecuencia que hasta la fecha, la mujer no sea considerada para poder elegir armas de combate, o laborar en guarniciones del territorio nacional donde la comunicación, el desarrollo y los servicios básicos son limitados, en ese sentido, la equidad hacia la mujer, en el Ejército, está ligeramente inclinada en su contra, empleándolas en su mayoría en cargos administrativos o trabajos en los Estados Mayores, excluyéndolas de los cargos y guarniciones que otorgan mayor puntaje lo que se traduce en una desventaja para ellas en el proceso de ascenso donde uno de los indicadores cuantitativos son el tipo de zona, tipo de guarnición y el cargo que se ocupa. La falta de un reglamento de carrera del oficial trae como consecuencia que la atención del oficial esté centrado mayormente en el puntaje del tipo de zona o guarnición y no en el profesionalismo de su trabajo, trayendo como consecuencia un descontento del personal porque tienen la percepción que se presenten al ascenso en desigualdad de condiciones.

**TERCERO:** En lo que respecta al segundo objetivo específico, se concluye que el Ejército, como institución, ha realizado avances significativos para disminuir las

brechas de género existentes ya que se puede percibir que el ejercicio de los derechos, el acceso a las oportunidades de capacitación, oportunidades de perfeccionamiento, acceso a los programas de bienestar, oportunidades de ascenso al grado inmediato superior se realiza sin distinción de género y meritocráticamente, siendo un gran logro la creación del departamento de igualdad de género, que realiza un importante trabajo y reportes al ministerio de defensa, sin embargo no ha identificado aun cuales son las brechas de género que existen dentro de la institución, motivo por el cual el personal femenino tiene todavía la percepción de estar en desventaja en relación del personal masculino, lo que conlleva a que, las oficiales, en su mayoría, piensen y sientan que la carrera militar es mucho más difícil para ellas, ya que, aparte de la competencia normal con sus camaradas de armas del sexo masculino, tienen que competir con situaciones tales como el rol de madre o madre gestante, esposa, la idea equivocada de que son el sexo débil o la falta de confianza del comando para designar a una mujer a trabajar en unidades que realizan operaciones contraterroristas, vigilancia de frontera, muchas veces por sobreprotección para salvaguardar la integridad de la mujer militar.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** En lo que respecta al objetivo general, se recomienda que el comando del Ejército del Perú, en cumplimiento a la ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades opte por la creación de las Oficinas de igualdad de género en las Divisiones de Ejército, para realizar campañas de difusión a nivel nacional de las políticas de igualdad establecidas, de tal manera que todo el personal, tanto masculino como femenino tome conocimiento de ellas y las ponga en práctica. Así mismo, se deben de dar charlas correspondientes al conocimiento y asimilación del enfoque de género, de tal manera que este no sea un tema ajeno a la vida castrense y sirva para que el comando de la institución tome decisiones en favor de todos los que la integramos.

**SEGUNDO:** En lo que respecta al primer objetivo específico, se recomienda que el comando de la institución exija a todas las dependencias a nivel nacional que apliquen las políticas de igualdad ya establecidas, de tal manera que se regule su práctica hasta que ella se normalice, tomando principal atención a la equidad hacia la mujer, para que esta se oriente a la consideración del personal femenino tan igual como el masculino para cualquier tipo de misión o responsabilidad que el comando le asigne, realizando diagnósticos periodos para verificar su cumplimiento dejando de lado la distinción de género, así mismo se recomienda se oficialice, se reglamente, se apruebe a nivel Ministerio de Defensa y se cumpla estrictamente el Plan de Carrera del oficial para que todos estén en igualdad de condiciones de laborar en todos los tipos de zona, todos los tipos de guarnición, ocupen todos los cargos en forma obligatoria, y por un tiempo determinado o limitado para que exista una equidad en el empleo del personal y en la asignación de puntajes sin distinción de género, evitando que algunos oficiales tanto hombres como mujeres laboren en un solo tipo de zona o guarnición por muchos años, estando muchas veces en desventaja o adquiriendo más ventajas en relación a los demás oficiales.

**TERCERO:** En lo que respecta al segundo objetivo específico, se recomienda que el comando de la institución a través del Departamento e igualdad de género, realice en coordinación con el ministerio de la Mujer y el comité de Igualdad de Género de la institución, el diagnostico e identificación de las brechas de genero

que existen dentro del Ejército del Perú, determinando cuales son los que aún no han sido atendidas aplicando las políticas necesarias para disminuir esas brechas género, con una gran campaña de difusión y concientización de tal manera que se mitigue esta percepción que tiene el personal femenino de ser considerado en segundo plano en comparación con el personal masculino y se difunda el gran esfuerzo que realiza la institución en favor de la igualdad sin distinción de género.

## REFERENCIAS

- Alvarado, R., Cevallos, C. y Calero, S. (2022). Preparación física para mujeres militares de la Fuerza Naval en período de poslactancia. *Podium*, 17(2), 569-586. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-24522022000200569](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522022000200569)
- An official website of the European Union. (06 de Agosto de 2023). Obtenido de European Commission: <https://culture.ec.europa.eu/policies/selected-themes/gender-equality>
- Andrade, J., Barranco, L., Jiménez, L., Redondo, M. y Rodríguez, L. (2017). La vulnerabilidad de la mujer en la guerra y su papel en el posconflicto. *El Ágora U.S.B.*, 17(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312017000100018](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312017000100018)
- Antrobus, P. (2005). Critiquing the MDGs from a Caribbean perspective 1. *Gender & Development*, 13(1), 94-104. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13552070512331332280>
- Arana, K., & Carrillo, S. (2016). Diagnostico Cualitativo sobre los Factores que Condicionan la Participación de las Mujeres en Puestos Laborales de Liderazgo y su Vinculación al Plan Nacional de igualdad de Género. Pontificia Universidad Católica del Perú - Escuela de Posgrado.
- Barriga, L. (2022). El Valioso Aporte de la Mujer al Ejército del Perú. *Revista de Seguridad y Poder Terrestre*, 1(1). <https://doi.org/10.56221/spt.v1i1.10>
- Bradshaw, S. (2013). *Women's role in economic development: Overcoming the constraints*. New York: Sustainable Development Solutions Network a Global Initiative For The United Nations.
- Camacho, H. y Loayza, N. (2021). Conocimientos sobre salud ocupacional en tenientes del ejército del Perú. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2), e992. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0138-65572021000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572021000200009)

- Canazas, C. (2022). Participación del Personal Femenino en Operaciones de Mantenimiento de la Paz en Naciones Unidas, 2021. Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Posgrado
- Connell, R. (1987). Gender and power: society, the person, and sexual politics. Stanford University Press.
- Chaparro, A. (2020). ¿Y qué es la igualdad de género? Debates Feministas, 57. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2019.57.03>
- Defensoría del Pueblo, (2007) Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Lima-Perú.  
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- Dijkstra, G. (2006). Towards a Fresh Start in Measuring Gender Equality: A Contribution to the Debate. Journal of Human Development, 7(2), 275-283. <https://doi.org/doi:10.1080/14649880600768660>
- Estrada, K., Miranda, A., Sandoval, R., Ávila, D., Mier, M. y Garduño, J. (2018). Brecha de género en la autoría de artículos publicados en el Boletín Médico del Hospital Infantil de México. Boletín Médico del Hospital Infantil de México, 75(4). <https://doi.org/10.24875/bmhim.m18000030>
- Fang, J. (2019). Análisis de la Incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España 2009-2016. Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE, 4(1), 11-22.
- Fitzgerald, J., & People, J. (2006). Victims of Abduction: Patterns and Case Studies. Crime and Justice(94).
- Florencia, A. (2021). Empoderamiento de las mujeres militares argentinas en operaciones de paz. Participación, motivaciones y liderazgo. Universidad de la Defensa Nacional - Facultad de la Defensa.
- Fonseca, A. (2021). Influencia de la Cultura Organizacional en la Percepción de Equidad de Género en las Unidades Operativas Mayores del Ejército Nacional. Universidad EAN - Facultad de Administración, Economía, Negociación y Finanzas.

- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, B. (2016). Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (4), 21-28. <https://revistas.uam.es/revIUEM>
- García, J. y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gauché, X. (2017). Planes de Acción Nacional sobre mujeres, paz y seguridad. Experiencias comparadas y proyecciones para el caso chileno. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 30(2), 203-223. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000200009>
- Generalitat de Catalunya. (2005). *Informes d'impacte de gènere*. Institut Català de les Dones.
- Ghorbani, A. y Matourypour, P. (2020). Comparación de la Descripción Interpretativa y la Descripción Cualitativa en el alcance de enfermería. *Revista Brasileira de Enfermería*, 73(1), e20190339. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0339>
- Gomez, C. (2019). Liderazgo o Poder en las Organizaciones: Perspectivas Teóricas, Análisis Crítico e Implicaciones para las Organizaciones. En M. García, *Actualizaciones en Psicología Organizacional* (págs. 55-71). Universidad Católica de Colombia
- Guerra, J. (2018). Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú. Universidad Cesar Vallejo - Escuela de Posgrado.
- Gutiérrez, V. (2000). La Mujer y las Fuerzas Armadas. (6), 553-571
- Hernández, H., Pérez, L., Contreras, N. y Matus, O. (2021). La inclusión y su importancia en la educación médica. Análisis del escenario chileno: una

revisión sistemática. FEM: Revista de la Fundación Educación Médica, 24(4), 211-217. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.244.1137>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas de la investigación Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Mc Graw Hill

Higuera, L., Ospina, M. y Cardona, J. (2019). Metaanálisis de la prevalencia de Chlamydia trachomatis entre hombres y mujeres militares. Revista Cubana de Medicina Militar, 48(2). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/277>

Husain, S. y Muñoz, L. (2019). Caracterización del liderazgo femenino en ámbitos militares. Reflexiones a partir de las experiencias de las alféreces en su fase de mando. (56), e165909. <https://doi.org/10.1590/18094449201900560009>

Koczberski, G. (1998). The categorisation and portrayal of Third World Women. Third World Quarterly, 19(3), 400-401.

López, A. y Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. Revista Conrado, 17(3), 22-31.

López, V. (2022). La Pertenencia de Trabajar por la Igualdad de Género en las FF.MM y Construir Mecanismos y Herramientas para Enfrentar Algún Tipo de Discriminación para las Mujeres al Interior de la Institución Militar. Universidad Santo Tomas - Facultad de Derecho.

Martínez, K. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, (28), 43-81. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2074-47062017000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2074-47062017000200003)

Money, J. (1970). Sexual dimorphism and homosexual gender identity. Psychological Bulletin, 74(6), 425-440.

- Morales, W. (2019). Regulacion Legislativa en el Perú Enfocada en el Genero Femenino y el Principio de Igualdad Ante la Ley. Universidad Andina de Cusco - Escuela de Posgrado.
- Morales, X., Barba, R., Gonzales, C., Zapata, J., & Noroña, D. (2017). Mujeres en las Fuerzas Armadas: El Caso Ejercito Ecuatoriano. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, II(4), 125-131.
- Mosquera, Y. (2021). Liderazgo de la Mujer Militar desde la Perspectiva de Igualdad de Genero en el Ejercito del Peru. Escuela Superior de Guerra del Ejercito - Escuela de Posgrado.
- Morán, D. y Rivera, M. (2021). Libertadoras en tiempos de revolución. La participación de las mujeres en la independencia del Perú y América Latina. *Desde del Sur*, 13(1), e00008. <http://dx.doi.org/10.21142/des-1301-2021-0013>
- Moreno, J. y Jiménez, J. (2019). Fuerzas Armadas y medios de comunicación: la mujer como elemento modernizador. *Profesional de la Información*, 28(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.may.07>
- Olivera, D., Peralta, M. y García, O. (2018). La coautoría como expresión de la colaboración en la producción científica de Camagüey. *Biblios*, (70), 1-16. <http://dx.doi.org/10.5195/biblios.2018.423>
- Organización de las Naciones Unidad-ONU. (2020). Mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz. Naciones Unidas Mantenimiento de la Paz. <https://peacekeeping.un.org/es/women-peacekeeping>
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 18(2), 155-156. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008)

- Ortega, M. y Gil, J. (2020). El rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el pos acuerdo de paz. *Revista de la Mujer*, 1(1), <https://doi.org/10.21830/9789585318304.10>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacheco, C. y Fossa, P. (2022). Cuatro aproximaciones a la experiencia subjetiva desde la metodología de investigación fenomenológica hermenéutica. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 135-158. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21788>
- Pérez, L. y Ochoa, A. (2017). La participación de los estudiantes en una escuela secundaria: retos y posibilidades para la formación ciudadana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22(72). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662017000100179](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000100179)
- Ramos, A. (2017). Información y participación ciudadana en el contexto del gobierno abierto: las potencialidades de la biblioteca pública. *Biblios*, (68), 34-47. <http://dx.doi.org/10.5195/biblios.2017.350>
- Razavi, S., & Miller, C. (1995). From WID to GAD: Conceptual shifts in the Women and Development discourse. United Nations Research Institute Occasional Paper series.
- Ríos, C. (2020). Entre lo policial y lo bélico: las transformaciones de las dimensiones de las fuerzas policiales de Lima (1827-1838). *Desde el Sur*, 12(2), 57-78. <http://dx.doi.org/10.21142/des-1201-2020-0005>
- Rowlands, Jo., 1998, "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo", en Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Bogotá Colombia

- Sánchez, G., Lazo, K., & Rodríguez, M. (2019). La igualdad de oportunidad laboral y el desarrollo profesional del personal de oficiales femeninas en el Ejército del Perú. Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Posgrado.
- Scheler, M (2021), La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021, Centro de Altos Estudios Nacionales, del Perú.
- Serna, C. (2019). Bases ideológicas y actitudinales limitantes del liderazgo femenino en el ámbito castrense. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sylvester, C. (2000). Producing women and progress in Zimbabwe : narratives of identity and work from the 1980s. Heinemann, Portsmouth, NH y ©2000.
- Tinker, I. (1990). Persistent Inequalities: Women and World Development. Oxford University Press.
- United Nations Human Rights. (08 de Agosto de 2023). UN WOMWN. Obtenido de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Policy-paper-Human-rights-environment-gender-equality-en.pdf>
- United Nations Population Fund. (20 de Mayo de 2019). Obtenido de UNFPA: <https://web.archive.org/web/20190520233303/https://www.unfpa.org/gender-equality>
- Valdivieso, C. (2022). Mujer militar y política de defensa: reflexiones desde Ecuador y el Buen Vivir. Relaciones Internacionales, (49), 111-132. <https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2022.49.006>
- Vera, C. (2021). Barreras y Factores Promotores de Carreras de Mujeres en las Fuerzas Armadas: El Caso de la Fuerza Aérea de Chile FACH. Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales - Escuela de Postgrado.
- Verdiales, D. (2021). El enfoque de género en la cooperación española para el desarrollo en el marco de la Agenda 2030. Estudios Internacionales (Santiago), 53(198), 139-168. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-3769.2021.57093>

Villarreal, J., Rosales, Y. y Rivera, A. (2018). La perspectiva hermenéutica y el sentido de la comunicación en el contexto de la sociocultura. *Anagramas-Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 16(32). <https://doi.org/10.22395/anqr.v16n32a5>

Virviescas, S. (2022). Percepción sobre Igualdad de Género en los Oficiales de Planta de una Escuela de Formación del Ejército Nacional. Universidad Santo Tomas.

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz Apriorística

**Título:** Políticas de Igualdad con enfoque de género del personal Femenino en el Ejército del Perú, 2023.

Preguntas de Investigación	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Indicadores	Metodología	Análisis de Datos
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se gestiona las políticas de igualdad con enfoque de género en el Ejército del Perú?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se gestiona las políticas de igualdad para integrar y fomentar la participación de la mujer dentro del ejército, 2023?</li> <li>¿Cómo se gestiona las políticas públicas para disminuir las brechas de género en el ejército, 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Explicar la gestión de las políticas de igualdad y su gestión con enfoque de género en el ejército del Perú, 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Describir la gestión de las políticas de igualdad para integrar y fomentar la participación de la mujer dentro del ejército, 2023.</li> <li>Describir como se ha abordado la gestión de políticas públicas para disminuir la brecha de género dentro del Ejército Peruano, 2023.</li> </ul>	Igualdad	Políticas de Igualdad	Integración de la mujer las FFAA	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Básica</li> <li>Teórico - Practico</li> </ul> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>Hermenéutico - Interpretativo</p>	<p><b>Técnicas de Recolección de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas semiestructuradas</li> <li>Observaciones no estructuradas de los participantes</li> <li>Análisis de documentos</li> </ul> <p><b>Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas semiestructuradas</li> <li>Observaciones no estructuradas de los participantes</li> <li>Análisis de documentos</li> </ul>
				Participación		
			Especialización	Capacidades		
				Capacitación		
			Empoderamiento de la mujer	Ascenso		
				Inclusión		
		Enfoque de género	Igualdad de oportunidades	Equidad		
				No discriminación		
			Igualdad de condiciones	Acceso integral a las actividades		
				Brecha de género		
		Trato igualitario				

**Anexo 2. Matriz Apriorística de Categorización**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Criterio 1</b>	<b>Criterio 2</b>
¿Cuáles son las políticas de igualdad con enfoque de género en el personal femenino en el Ejército del Perú?	Explicar la gestión de las políticas de igualdad y su gestión con enfoque de género de la mujer Militar en el ejército del Perú	Describir la gestión de las políticas de igualdad para integrar y fomentar la participación de la mujer dentro del ejército, 2023	Igualdad	Políticas de Igualdad	Integración de la mujer las FFAA	Participación
				Especialización	Capacidades	Capacitación
				Especialización	Ascenso	Inclusión
		Describir como se ha abordado la gestión de políticas públicas para disminuir la brecha de género dentro del Ejército Peruano, 2023.	Enfoque de género	Igualdad de oportunidades	Equidad	No discriminación
				Igualdad de condiciones	Acceso integral a las actividades	
				Brecha de género	Acceso a actividades operativas	Trato igualitario

### Anexo 3. Guía de Preguntas de Entrevistas.

#### CATEGORÍA 1: IGUALDAD

Ítem	
<b>Subcategoría 1: Políticas</b>	
<i>Criterio 1: Integración de la Mujer en las FFAA</i>	
1	¿Considera usted que en su institución se viene implantando la Política de Igualdad en todas las actividades que se realizan sin discriminación alguna?
<i>Criterio 2: Participación</i>	
2	¿Considera usted que su participación en todas las actividades laborales militares es en igualdad de condiciones u oportunidades con los militares varones de su institución?
<b>Subcategoría 2: Especialización</b>	
<i>Criterio 1: Capacidades</i>	
3	¿Considera usted que en su institución se generan las capacidades militares que debe poseer un Oficial en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres?
<i>Criterio 1: Capacitación</i>	
4	¿Considera usted que en su institución es de carácter continuo el acceso a capacitación sin distinción alguna entre hombres y mujeres?
<b>Subcategoría 3: Empoderamiento de la mujer</b>	
<i>Criterio 1: Ascenso</i>	
5	¿Considera usted que en la actualidad las oficiales mujeres se encuentran empoderadas en su institución, pudiendo acceder a los ascensos al grado inmediato superior en igualdad de condiciones que el personal de oficiales varones?
<i>Criterio 2: Inclusión</i>	
6	¿Considera usted que en su institución existe limitaciones para que las oficiales mujeres participen como parte integrante de las armas de combate como la infantería, caballería y artillería?

#### CATEGORÍA 2: ENFOQUE DE GENERO

	Ítem
<b>Subcategoría 1: Igualdad de oportunidades</b>	
<i>Criterio 1: Equidad</i>	
1	¿Considera usted que en su institución existe igualdad de oportunidades para acceder a beneficios como cursos de capacitación, perfeccionamiento etc., así como a las políticas de bienestar como círculo militar, bazar, casas de servicio, colegios, convenios con universidades, etc, sin discriminación alguna entre oficiales hombres y mujeres
<i>Criterio 2: No discriminación</i>	
2	¿Considera usted que las oficiales mujeres en su institución pueden acceder sin dificultades a puestos de mando directivo de acuerdo al grado, especialidad y experiencia, incluso pueden comandar unidades de tropa sin discriminación entre hombres y mujeres?
<b>Subcategoría 2: Igualdad de condiciones</b>	
<i>Criterio único: Acceso integral a las actividades</i>	
3	¿Cuál considera usted que son los obstáculos más grandes para la oficial mujer que le impide participar en forma integral en todas las actividades tanto administrativas como operativas de su institución en igualdad de condiciones con los oficiales varones?
<b>Subcategoría 3: Brecha de género</b>	
<i>Criterio 1: Acceso a actividades operativas</i>	
4	¿Considera usted que en su institución existe discriminación de la mujer para participar solo en actividades administrativas, excluyéndolas de las actividades operativas?
<i>Criterio 2: Trato igualitario</i>	
5	¿Considera usted que en su institución existe un trato militar igualitario para oficiales hombres y mujeres sin distinción alguna?

## Anexo 4. Certificado de validez

Para evaluar el instrumento deberá considerar los siguientes criterios:  
 A= Adecuado  
 MA= Muy Adecuado  
 D= Deficiente  
 MD= Muy deficiente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la categoría 1: Inclusión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>SUBCATEGORÍA 1: Políticas</b>													
	<i>Criterio 1: Integración de la Mujer en las FFAA</i>													
1	¿Considera usted que en su institución se viene implantando la Política de Igualdad en todas las actividades que se realizan sin discriminación alguna?				X				X				X	
	<i>Criterio 2: Participación</i>													
2	¿ Considera usted que su participación en todas las actividades laborales militares es en igualdad de condiciones u oportunidades con los militares varones de su institución?				X				X				X	
	<b>SUBCATEGORÍA 2: Especialización</b>													
	<i>Criterio 1: Capacidades</i>													
3	¿Considera usted que en su institución se generan las capacidades militares que debe poseer un Oficial en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres?				X				X				X	



Para evaluar el instrumento deberá considerar los siguientes criterios:  
 A= Adecuado  
 MA= Muy Adecuado  
 D= Deficiente  
 MD= Muy deficiente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la categoría 2: Enfoque de género**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>SUBCATEGORÍA 1 Igualdad de oportunidades</b>														
<i>Criterio 1: Equidad</i>														
1	¿Considera usted que en su institución existe igualdad de oportunidades para acceder a beneficios como cursos de capacitación, perfeccionamiento etc.,?				X				X				X	
2	¿Considera usted que en su institución existe igualdad de oportunidades para oficiales hombres y mujeres para acceder a las políticas de bienestar como círculo militar, bazar, casas de servicio, colegios, convenios con universidades, etc.?				X				X				X	
<i>Criterio 2: No discriminación</i>														
3	¿Considera usted que las oficiales mujeres en su institución pueden acceder sin dificultades a puestos de mando directivo de acuerdo al grado, especialidad y experiencia, incluso pueden comandar unidades de tropa sin discriminación entre hombres y mujeres?				X				X				X	
<b>Subcategoría 2: Igualdad de condiciones</b>														



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante:
- I.2. Especialidad del Validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO
- I.3. Cargo e Institución donde labora: ESPECIALISTA DE LA DPSC - MIDIS.
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Certificado de validez de contenido del instrumento
- I.5. Autor del Instrumento:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la Investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las Categorías.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>100%</b>

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

Ninguno.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lima, 28 de Junio de 2023

  
-----  
**ROGELIO ESPINOZA GÁLVEZ**  
DNI: 06285043  
Teléfono: 956234515

Para evaluar el instrumento deberá considerar los siguientes criterios:  
 A= Adecuado  
 MA= Muy Adecuado  
 D= Deficiente  
 MD= Muy deficiente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la categoría 1: Inclusión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>SUBCATEGORÍA 1: Políticas</b>													
	<i>Criterio 1: Integración de la Mujer en las FFAA</i>													
1	¿Considera usted que en su institución se viene implantando la Política de Igualdad en todas las actividades que se realizan sin discriminación alguna?				X				X				X	
	<i>Criterio 2: Participación</i>													
2	¿ Considera usted que su participación en todas las actividades laborales militares es en igualdad de condiciones u oportunidades con los militares varones de su institución?				X				X				X	
	<b>SUBCATEGORÍA 2: Especialización</b>													
	<i>Criterio 1: Capacidades</i>													
3	¿Considera usted que en su institución se generan las capacidades militares que debe poseer un Oficial en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres?				X				X				X	





<i>Criterio único: Acceso integral a las actividades</i>												
4	¿Cuál considera usted que son los obstáculos más grandes para la oficial mujer que le impide participar en forma integral en todas las actividades tanto administrativas como operativas de su institución en igualdad de condiciones con los oficiales varones?											
	<b>Subcategoría 3: Brecha de género</b>											
	<i>Criterio 1: Acceso a actividades operativas</i>											
5	¿Considera usted que en su institución existe discriminación de la mujer para participar solo en actividades administrativas, excluyéndolas de las actividades operativas?											
	<i>Criterio 2: Trato igualitario</i>											
6	¿Considera usted que en su institución existe un trato militar igualitario para oficiales hombres y mujeres sin distinción alguna?											

**Observaciones:** Si hay pertinencia dado que corresponde al concepto teórico formulado.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN

**DNI:** 09856542

**Especialidad del validador:** DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Lima, 28 de JUNIO de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**DRA. OLGA MARÍA DEL CARMEN RAMOS HUAMÁN**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante:  
I.2. Especialidad del Validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN  
I.3. Cargo e Institución donde labora: COORDINADORA DE GESTIÓN SERVICIO DE ASISTENCIA ECONÓMICA – INABIF.  
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Certificado de validez de contenido del instrumento  
I.5. Autor del instrumento:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las Categorías.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>100%</b>

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lima, 28 de junio de 2023

OLGA MARÍA DEL CARMEN RAMOS HUAMÁN  
DNI: 09856542  
Teléfono: 980712052

Para evaluar el instrumento deberá considerar los siguientes criterios:  
 A= Adecuado  
 MA= Muy Adecuado  
 D= Deficiente  
 MD= Muy deficiente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la categoría 1: Inclusión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>SUBCATEGORÍA 1: Políticas</b>													
	<i>Criterio 1: Integración de la Mujer en las FFAA</i>													
1	¿Considera usted que en su institución se viene implantando la Política de Igualdad en todas las actividades que se realizan sin discriminación alguna?				X				X				X	
	<i>Criterio 2: Participación</i>													
2	¿ Considera usted que su participación en todas las actividades laborales militares es en igualdad de condiciones u oportunidades con los militares varones de su institución?				X				X				X	
	<b>SUBCATEGORÍA 2: Especialización</b>													
	<i>Criterio 1: Capacidades</i>													
3	¿Considera usted que en su institución se generan las capacidades militares que debe poseer un Oficial en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres?				X				X				X	



Para evaluar el instrumento deberá considerar los siguientes criterios:  
 A= Adecuado  
 MA= Muy Adecuado  
 D= Deficiente  
 MD= Muy deficiente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la categoría 2: Enfoque de género

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>SUBCATEGORÍA 1 Igualdad de oportunidades</b>													
	<i>Criterio 1: Equidad</i>													
1	¿ ¿Considera usted que en su institución existe igualdad de oportunidades para acceder a beneficios como cursos de capacitación, perfeccionamiento etc.,?				X				X				X	
2	¿Considera usted que en su institución existe igualdad de oportunidades para oficiales hombres y mujeres para acceder a las políticas de bienestar como círculo militar, bazar, casas de servicio, colegios, convenios con universidades, etc.?				X				X				X	
	<i>Criterio 2: No discriminación</i>													
3	¿Considera usted que las oficiales mujeres en su institución pueden acceder sin dificultades a puestos de mando directivo de acuerdo al grado, especialidad y experiencia, incluso pueden comandar unidades de tropa sin discriminación entre hombres y mujeres?				X				X				X	
	<b>Subcategoría 2: Igualdad de condiciones</b>													



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante:
- I.2. Especialidad del Validador: ASCA AGAMA, POMPEYO GABRIEL
- I.3. Cargo e Institución donde labora: CONSULTOR EXTERNO.
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Certificado de validez de contenido del instrumento
- I.5. Autor del instrumento:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las Categorías.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>100%</b>

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lima, 28 de junio de 2023



**POMPEYO GABRIEL ASCA AGAMA**  
DNI: 25500299  
Teléfono: 993982239

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 12 de junio del 2023

**Señor (a):**

Mg. Gral Div Angel Florencio Pajuelo Jibaja

**Comandante General del Comando de Personal del Ejército:  
EJÉRCITO DEL PERÚ**

**Nº de Carta** : 173 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 12 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ORTEGA VASQUEZ ROSENDÓ ARMANDO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"POLÍTICAS DE IGUALDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO DEL PERSONAL FEMENINO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate





PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

Comando de Personal del  
Ejército

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Borja, 24 de julio de 2023

Oficio N° 751 S-9.a/02.01.13

Señora        Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
**Jefa de la Escuela de Posgrado**  
**Campus Lima Ate**

Asunto :        Sobre solicitud de autorización para realizar investigación

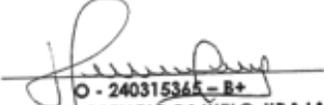
Ref.        |:        N° de Carta 173-2023-UCV-VA-EPG F05L03/J del 12 de junio del 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, donde solicita autorización para que el estudiante **Ortega Vásquez Rosendo Armando** realice su investigación sobre "**Políticas de igualdad con enfoque de género del personal femenino en el Ejército del Perú, 2023**" en el Comando de Personal del Ejército.

Al respecto, de acuerdo a lo solicitado se autoriza dar las facilidades al estudiante Ortega Vásquez Rosendo Armando para la obtención de información académica respecto a su tema de investigación

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

  
O - 240315365 - B+  
**ANGEL FLORENCIO PAJUELO JIBAJA**  
General de División  
Comandante General del COPERE