



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICANA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO**

TEMA:

**PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y
CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR
DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATO”**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación
Mención Innovación y Liderazgo Educativo

Autor:

Paredes Sánchez Diego Fernando

Tutora:

Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

AMBATO - ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL TUTOR
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Paredes Sánchez Diego Fernando, declaro ser autor del Trabajo de investigación con el nombre: PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATTO”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulguen esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI)

Los usuarios RDI-UTI podrán consultar el contenido de ese trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios.

La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos del Autor Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberá firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, en el mes de.....2021, firmo conforme:

Autor: Diego Fernando Paredes Sánchez

Firma: 

Número de cédula: 1802716884

Dirección: Tungurahua, Ambato, La península, Asunción y Brasilia S/N

Correo Electrónico: diegoferpasa99@hotmail.com

Teléfono: 0984001152

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATTO” presentado por Diego Fernando Paredes Sánchez para optar por el Título Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúnen los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública, y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 11 de marzo de 2021

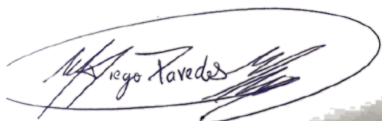
A handwritten signature in blue ink that reads "CHACÓN." with a horizontal line underneath.

.....
Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quién suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento para la obtención del Título de Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 11 de marzo de 2021



.....
Diego Fernando Paredes Sánchez
CI: 1802716884

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su revisión y empastado, sobre el tema “PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATTO”, previo a la obtención del Título Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo reúne los requisitos de fondo y forma para que pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 11 de marzo de 2021

Lic. Francisco Dillón, Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Lic. Fanny Ramírez, Mg.
VOCAL

A handwritten signature in blue ink that reads "CHACÓN." with a horizontal line underneath the name.

Lic. Cecilia Chacón, Mg.
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, la Santísima Virgen de las Lajas, a mi querida y abnegada madre Lic. Magdalena Sánchez Lalaleo y a mi amada esposa Cbop. Andrea Chamorro, por ser mi inspiración y constante motivación para cumplir con todos los propósitos existentes en mi vida personal y profesional.

Diego Fernando Paredes Sánchez.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a Dios, a la Santísima Virgen de las Lajas, a mi madre, mi esposa y de más familiares pertenecientes a las familias Sánchez Lalaleo, Paredes Hernández y Chamorro Orbe pilar fundamental de mi vida personal; a la Fuerza Aérea Ecuatoriana, institución que me ha permitido formarme profesionalmente en varias aristas de la ciencia, tecnología y permitirme también practicar la docencia; a la Universidad Tecnológica Indoamérica que me dio la oportunidad de ser parte de su comunidad académica; a todas mis amistades y compañeros de trabajo y de aula especialmente a MEILE 5A que me brindo la confianza de dirigirnos en este camino del postgrado, siendo parte fundamental de este nuevo peldaño alcanzado, de igual manera mi absoluta gratitud a mi tutora de tesis Lic. Cecilia Chacón e Ing. Jacqueline Peñaherrera Directora de Postgrados, por haberme guiado y brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente en esta importante universidad de mi excelsa ciudad de los tres Juanes, tierra de las flores y frutas, Ambato.

Diego Fernando Paredes Sánchez.

ÍNDICE

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL TUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	16
Importancia y Actualidad	16
Justificación.....	22
Planteamiento del problema	25
CAPÍTULO I	27
MARCO TEÓRICO	27
Antecedentes de la investigación.....	27
CAPÍTULO II	34
DISEÑO METODOLÓGICO	34
Paradigma, modalidad y tipo de investigación.....	34
Población y muestra	35
Población	35
Muestra	36
Operacionalización de variables.....	37
Procedimiento de recolección de la información	44
Procedimiento para obtención y análisis de datos	44
Validez y confiabilidad de los instrumentos	44
Análisis e interpretación de los resultados	46
Análisis de resultados de las guías de entrevistas:	47
Análisis comparativo de la entrevista.....	50
Análisis de resultados de encuestas:.....	53
Resultados del diagnóstico de la situación actual.....	91
CAPÍTULO III	93
PROPUESTA	93

Título de la propuesta:	93
Definición y justificación	93
Plan de formación:	93
Propuesta de formación:	94
Taller de formación:	94
Proyecto educativo:	94
Programa de formación:	94
Programa de formación en el ámbito militar:	96
Lineamientos de la formación militar que caracteriza a la Escuela Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.	96
Políticas institucionales a favor de la equidad y género dentro de la formación militar.	98
Desarrollo de contenidos y diseño del programa de formación militar con enfoque en género, equidad y ciudadanía.....	99
Etapa diagnóstica evaluativa del efecto inmediato de la aplicación del programa.....	107
Premisas para su implementación	115
Evaluación del programa en práctica.....	116
Ficha de valoración de especialistas	116
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
Conclusiones.....	121
Recomendaciones:	122
BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXOS	127
Encuesta para cadetes	127
Entrevista a especialistas	130

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Muestra estratificada por promoción	37
Cuadro 2: Operacionalización de variables	39
Cuadro 3. Análisis comparativo de entrevista	50
Cuadro 4. Sexo de los participantes	53
Cuadro 5. Edad de los participantes.	54
Cuadro 6. Promoción a la que pertenece.	54
Cuadro 7. Actividades de la “ESMA”	55
Cuadro 8. La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar	57
Cuadro 9. Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro	58
Cuadro 10. La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros	60
Cuadro 11. Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género	61
Cuadro 12. Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades	62
Cuadro 13. Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”	64
Cuadro 14. Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”	65
Cuadro 15. Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales.....	67
Cuadro 16. Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”	68
Cuadro 17. Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres	69
Cuadro 18. Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”	70
Cuadro 19. Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”	72
Cuadro 20. Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos	73

Cuadro 21. Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género.	75
Cuadro 22. ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?.....	76
Cuadro 23. En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes	77
Cuadro 24. En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo.....	79
Cuadro 25. La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo	80
Cuadro 26. Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres	81
Cuadro 27. La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino.....	83
Cuadro 28. Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”	84
Cuadro 29. La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal	85
Cuadro 30. Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”.....	86
Cuadro 31. En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”.....	88
Cuadro 32. Sexo Vs. Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”.....	90
Cuadro 33. Sexo Vs. Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”.....	90
Cuadro 34. Sexo Vs. ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?.....	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo de los participantes	53
Gráfico 2. Promoción a la que pertenece.....	55
Gráfico 3. Actividades de la “ESMA”.....	56
Gráfico 4. La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar.....	57
Gráfico 5. Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro	59
Gráfico 6. La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros	60
Gráfico 7. Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género.....	61
Gráfico 8. Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades	63
Gráfico 9. Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”	64
Gráfico 10. Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”	66
Gráfico 11. Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales.....	67
Gráfico 12. Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”	68
Gráfico 13. Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres	69
Gráfico 14. Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”	71
Gráfico 15. Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”	72
Gráfico 16. Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos.....	74
Gráfico 17. Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género.	75
Gráfico 18. ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?.....	76

Gráfico 19. En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes	78
Gráfico 20. En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo	79
Gráfico 21. La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo	80
Gráfico 22. Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres	82
Gráfico 23. La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino.....	83
Gráfico 24. Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”	84
Gráfico 25. La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal	85
Gráfico 26. Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”	87
Gráfico 27. En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”	89

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATO”

AUTOR: Diego Fernando Paredes Sánchez
TUTORA: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo del proyecto de investigación se origina en la necesidad de intervenir con una propuesta integral a la problemática de la equidad de género y todas sus implicaciones dentro de la formación militar en las y los cadetes pertenecientes a la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto” (“ESMA”). La problemática tiene cierto blindaje para ser abordada por las máximas autoridades de Fuerzas Armadas pese a la existencia de instrumentos legales, los mismos que, aún no son ejecutados de manera efectiva en la formación militar de oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Se consideró una metodología de investigación aplicada, se revisaron aportes de investigaciones para de esta manera innovar y reorganizar la información que se encontró con la aplicación de herramientas de recolección de datos, con un tipo de investigación exploratoria y descriptiva, para de esta manera justificar teóricamente los antecedentes del tema y diseñar una solución novedosa al problema, la investigación tiene un enfoque metodológico mixto, ya que se determinaron las características de los enfoques cuantitativo y cualitativo. Se diseñó la propuesta con una estructura enmarcada en un programa de formación, donde se evidencia la cobertura, las etapas y características, seguido por la planeación estratégica de la capacitación detallando una guía didáctica con pasos que orientan a su aplicación. Finalmente se establece la regularidad de aplicación del programa. El estudio se llevó con una muestra de 125 cadetes y entrevistas a 5 oficiales. Los resultados determinan que existen procesos de inequidad de género y que es necesario afianzar las políticas de género dentro de la formación militar en la “ESMA”. La propuesta permitirá mejorar la convivencia entre hombres y mujeres en formación militar, esto se lo podrá comprobar según la aplicación de encuestas de cambio conductual.

DESCRIPTORES: Programa de formación militar, equidad, género, ciudadanía.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

THEME: MILITARY TRAINING PROGRAM ON GENDER, EQUALITY AND CITIZENSHIP FOR CADETS AT "ESCUELA SUPERIOR DE AVIACIÓN COSME RENNELLA BARBATO"

AUTHOR: Diego Fernando Paredes Sánchez

TUTOR: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg

ABSTRACT

This research aims to apply a proposal focused on gender equality and all its implications within military training of cadets at "Escuela Superior Militar de Aviación Cosme Rennella Barbatto" (ESMA). The problem identified has not been taken into consideration by the highest authorities of the Armed Forces despite the legal instruments, which have not been effectively implemented yet in military training of officers and troops. An applied research methodology was used, and previous research contributions were analyzed to innovate and reorganize the information found with the application of data collection tools, through an exploratory and descriptive research to theoretically justify the background and design an innovative solution to the problem. It was used a mixed methodological approach since the characteristics of the quantitative and qualitative approaches were determined. The proposal was designed with a structure focused on a training program, where the coverage, stages and characteristics are evidenced, followed by the strategic planning of the training with a detailed and didactic guide with steps that guide its application. Finally, the regularity of application of the program was determined. The study was carried out with a sample of 125 cadets and interviews with 5 officers. The results showed that there were processes of gender inequality, so it is necessary to strengthen gender policies within military training. The proposal will permit to improve the coexistence between men and women in military training, and it will be verified through the application of behavioral change surveys.

DESCRIPTORS: Citizenship, equality, gender, military training program

INTRODUCCIÓN

Importancia y Actualidad

El proyecto de investigación se enmarca en la necesidad de generar un programa de formación que podrá ser aplicado cada seis meses (ideal), por un lapso de cinco años, para todos los miembros que participan en la formación integral de los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto” (“ESMA”), mencionado programa estará fundamentado en los conocimientos adquiridos en el transcurso de la formación académica de posgrado, realizado en la Universidad Tecnológica Indoamérica, para proponerlo como un complemento extracurricular y de esta manera complementar la formación integral de los cadetes, el presente programa será desarrollado dentro de la innovación como línea de investigación, y fundamentado en la sub-línea del aprendizaje, en este caso aplicado en la formación militar con una propuesta extracurricular que no es parte del plan general de enseñanza de la “ESMA”,

La Educación Militar no está exenta del cumplimiento de normas y leyes nacionales e internacionales y para su aplicación en todos los campos debe adaptarse, innovarse y promover acciones afirmativas para que, en su planificación, administración, ejecución y evaluación, cuente con iniciativas que fomente la igualdad de derechos vinculando por ejemplo la perspectiva de género, la equidad y la ciudadanía como elementos sustanciales de una formación integral del ser humano y del militar.

De esta manera, este proyecto se basa en la identificación de estos postulados y mandatos en las leyes, reglamentos, acuerdos y directrices de ámbito nacional como internacional, de entre los cuales se citarán los artículos y enunciados pertinentes que serán de utilidad para sustentar el proyecto dentro de la formación militar del ciudadano que ingresa a las filas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Empezando con el desarrollo del marco legal en el cual se basará esta investigación, tenemos el primer documento internacional que es la Carta de las Naciones Unidas, este es un referente de carácter jurídico, promoviendo la igualdad entre el hombre y la mujer en derechos y obligaciones, y que demostró que por mucho tiempo el sexo era

y sigue siendo motivo de discriminación, así como lo es la etnia, el idioma y la religión. Una lucha que lleva muchos años el ser humano y que hasta la actualidad no ha podido ser borrada en su totalidad. (Patiño et al., 2017).

El siguiente documento a ser incluido en estas páginas es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, esta convención de relevancia e interés mundial, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, alrededor de siete meses tuvieron que pasar para que el Ecuador suscriba el 17 de julio de 1980, pero se la ratificó y ejecutó a partir del 9 de noviembre de 1981 por el Congreso Nacional, entre lo más importante y trascendental se señala que el Estado ecuatoriano debe propiciar “la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de jure y de facto entre el hombre y la mujer”. (Patiño et al., 2017).

A continuación, se procede a analizar la norma jurídica nacional, la Constitución ecuatoriana, la misma que jerárquicamente es la más importante y de donde se derivan las demás leyes a analizar. La Constitución de la República del Ecuador 2008 en su artículo 3, indica varios deberes primordiales del Estado de entre los cuales son de importancia para el presente proyecto el literal 1, el mismo que garantiza sin discriminación el pleno goce de los derechos constitucionales los mismos que constan en instrumentos internacionales, en particular la educación, que es de total pertinencia para el desarrollo de todo ser humano. El literal 3, habla de fortalecer la unidad nacional en la diversidad, es decir respetando toda forma de diversidad de sus habitantes. En su literal 7, se señala la protección del patrimonio natural y cultural del país, considerando que cada ciudadano se constituye en ese patrimonio. Y finalmente en su literal 8, se garantiza a toda persona que resida en el país el derecho a una cultura de paz y con seguridad integral, de la cual las fuerzas armadas son responsables convirtiendo a todos y cada uno de sus miembros en un ente capacitado de dar y recibir este derecho. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

La Constitución en su artículo 11, indica que es derecho de todas las personas a ser tratadas y consideradas iguales, gozando de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie por ningún motivo podrá ser discriminado, entre estos etnia, lugar

de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, teniendo el estado la obligación de sancionar cualquier acción discriminatoria, aplicando la norma jurídica local y los derechos humanos y demás documentos jurídicos internacionales. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador 2008 establece en su artículo 27, que: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

Por lo tanto, la educación militar, en el ámbito de la formación se constituye en un proceso indispensable en el militar a ser formado, puesto que el mismo aporta al cumplimiento de la misión de su institución, e intrínsecamente al desarrollo nacional y a la construcción del país soberano.

La Constitución en su artículo 43, profesa la garantía y los derechos que el Estado ecuatoriano da a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

La Constitución en su artículo 66, entre otras cosas indica que reconocerá y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación por ninguna de estas. Así como en su artículo 70, indica que el Estado formulará y

ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando el enfoque de género en planes y programas que serán de aplicación obligatoria en el sector público, lo que permite impulsar el desarrollo de este programa al tratarse de la formación militar como un derecho que está dentro de la educación y al desarrollarlo en una unidad de formación militar perteneciente a una entidad pública dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

Es fundamental resaltar la misión encargada a las Fuerzas Armadas en la norma suprema del Ecuador en su artículo 158 donde indica entre otras cosas que Las Fuerzas Armadas es una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos y tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía e integridad territorial y, complementariamente, apoyar en la seguridad integral del Estado de conformidad con la Ley. Así como también sus funcionarios respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna, por lo tanto, la formación militar será en estricto apego a la democracia, los derechos humanos, respetando derechos, dignidad y sin discriminación a las personas. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

La Constitución dedica un artículo específico referente a los ciudadanos que ingresan a las fuerzas armadas en calidad de aspirantes, en este artículo, el número 160, indica que las aspirantes a la carrera militar no serán discriminadas para su ingreso, por ley se establecerán los requisitos específicos para que puedan ingresar de acuerdo a las habilidades, conocimientos o capacidades especiales propias de cada fuerza por su naturaleza y específica misión, así también se resalta que los miembros de las Fuerzas Armadas estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

El Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021), en su primer y tercer eje, declara la importancia que el Estado posicione la educación superior del país como un referente de la región; por tal razón, la formación militar deberá fortalecer las competencias del personal que sea reclutado a la Fuerza y poner énfasis en la educación con valores éticos y cívicos, que en lo posterior, el personal militar formado este en la capacidad de

reprochar actos de corrupción y que no tolere prácticas ilegales de ningún miembro de su Institución, así como de otras instituciones donde preste sus servicios profesionales a lo largo de su carrera militar. (Merizalde et al., 2018)

La Ley orgánica de la Defensa Nacional es uno de los instrumentos de la legislación militar que también debe ser considerado para el desarrollo de este proyecto, en este caso específico se cita el artículo 10 de esta ley que nos indica “Las atribuciones y obligaciones del Ministro de Defensa Nacional, son: g) Expedir las normas, acuerdos, reglamentos internos de gestión de aplicación general en las tres Ramas de las Fuerzas Armadas, así como los reglamentos internos de gestión de cada Fuerza; y p) Garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber.” (Patiño et al., 2017)

De igual manera la Ley de personal de las Fuerzas Armadas que en su artículo primero indica “La presente Ley tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.” (Patiño et al., 2017)

El Reglamento Transitorio para garantizar el principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, cuya finalidad es determinar las normas administrativas y disciplinarias que permitan establecer con precisión aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura; que no están previstos en las leyes y reglamentos militares vigentes y que de alguna manera, están limitando la real inclusión de las mujeres militares, hasta que se reformen y se publiquen los mismos.(Patiño et al., 2017)

Al desarrollar esta investigación, también se considera al personal que ingresa en calidad de aspirante a oficial de la Fuerza Aérea como fuente de aplicación del programa de capacitación, al mismo tiempo, es sujeto de derechos donde la aplicación del marco legal de los Derechos Humanos se evidenciará al Personal Militar Femenino, en calidad de aspirante.

El Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/las Aspirantes en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas, Acuerdo Ministerial 1471, del 27 de

octubre de 2011, en su artículo 10 con respecto a su proceder interpersonal manifiesta que los aspirantes deberán mantener un trato con sus superiores y compañeros, acorde con el prestigio institucional y el debido respeto a las demás personas. (Patiño et al., 2017). Habla de los casos de maternidad en aspirantes estipulados en los artículos 11;

“Las aspirantes a oficiales y tropa de arma, técnicas y servicios que se embaracen durante su formación deberán acogerse a un permiso especial, conforme lo prevé la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, que será autorizado por dos años, a partir de su salida.”

Y número 12:

“En caso de pérdida del nasciturus, cuando haya habido embarazo comprobado consecuente permiso especial por maternidad, la aspirante a oficial o tropa podrá reingresar al inicio del siguiente curso que tenga aprobado previo cumplimiento de la ficha médica pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo con el pensum y tablas del año en vigencia establecidos, así como los demás requisitos en la normativa aplicable.”

Para el proceder en estos casos de acuerdo con como la ley lo estipula. De igual manera, en este reglamento existen las sanciones que podrían incurrir los aspirantes por atentar en contra de la moral, subordinación, etc.

Existen también políticas de género de las fuerzas armadas del Ecuador, aprobada en marzo de 2013, donde entre sus objetivos, están los que contribuyen al desarrollo de este proyecto como son: primer objetivo “Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.”, tercer objetivo “Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.”, y cuarto objetivo “Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en sexo que tenga por objeto menoscabar o anular derechos.” (Patiño et al., 2017). Esto ha permitido generar directrices generales por parte del Ministerio de Defensa Nacional que se aplican en cada una de las fuerzas que comprenden las Fuerzas Armadas del Ecuador. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008)

La formación militar debe desarrollar competencias, habilidades y destrezas para cumplir la misión fundamental encomendada a las Fuerzas Armadas, y que cada miembro de las mismas debe contribuir con el cumplimiento de sus funciones a la consecución de la misma, esto se logrará potenciando el pensamiento universal de todos los miembros, creando proyectos, programas, tareas orientadas dentro del Sistema de Educación Militar al mejoramiento holístico de todo el personal para lograr una integración adecuada entre miembros de la institución sin que exista desigualdades ni discriminaciones dentro de sus miembros desde la formación hasta la consecución de la última jerarquía militar vigente. (Merizalde et al., 2018)

La definición de una nueva doctrina de formación debe enmarcarse en los enfoques de género, equidad y normas de comportamiento adecuadas para la convivencia dentro de los años estipulados en la formación del cadete previo a su graduación, sin que se vea afectada a la disciplina que actualmente se presume que se ha desquebrantado a partir de la inclusión de género, lo que ha generado inequidad, e inconformidad dentro de los mismos cadetes por supuestas ventajas o desventajas que un cadete de género masculino y femenino pueda tener.

El estudio propondrá un programa de formación militar en donde se abarque las variables antes mencionadas para una mejor interrelación entre los actores que participan en la formación de los futuros oficiales de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Justificación

La Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”, por sus siglas conocida como “ESMA”, es un centro de formación militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en donde se preparan profesionalmente los futuros oficiales, pilotos, técnicos y especialistas de esta rama de las Fuerzas Armadas. Según el departamento de Talento Humano de la “ESMA”, en esta Escuela se han graduado ya 70 promociones de oficiales de arma y técnicos y 26 promociones de oficiales especialistas. De acuerdo con opiniones de oficiales de alto rango en servicio activo y pasivo, plasmadas en revistas, artículos de difusión interna y entrevistas en medios de comunicación disponibles en la red internet, se indica que desde los inicios de la “ESMA” la formación se ha fundamentado de manera integral, teniendo una formación militar tradicional y monótona a través de los años,

manteniendo una disciplina férrea y capacitación eficiente para posteriormente al finalizar la formación militar, el subteniente recién graduado pueda emplearse en los campos acordes del oficial y su especialización.

Así mismo los oficiales ya graduados antes del año 2000 indican que, un gran sacudón doctrinario que recibió la “ESMA” con respecto a su formación militar tradicional a partir del año 2000, fecha en la que se integra la mujer de manera proporcional en el tiempo. En esta primera etapa, se forma militarmente a la mujer en un corto periodo, ocho meses como oficiales especialistas para que al finalizar esta etapa de militarización y posterior a su graduación las funciones asignadas a este grupo no sean propiamente militares, sino de apoyo administrativo en temas financieros, de leyes, de servicios en fiscalización de obras, de medicina, comunicación social, educación.

Luego en 2007, en lo que podríamos llamar una segunda etapa, ingresan mujeres a la “ESMA” con un programa académico de cuatro años, en donde su formación será igual que la recibida por los cadetes de género masculino, cumpliendo así con la inclusión de personal femenino a una institución armada con enfoque de género, como una fuerte corriente a nivel nacional. Sin embargo, esto trae consigo cambios sustanciales en la formación militar, cambios que causan malestar en oficiales antiguos formados tradicionalmente, esto debido a la percepción evidenciada en la disciplina y vocación de nuevas generaciones de militares, considerando que la esencia del militar ha sido afectada por varios factores atribuidos a los cambios generados a raíz del ingreso de mujeres a la formación militar dentro de las escuelas militares, en base a la percepción de autoridades de las fuerzas armadas que empezaron a militar con personal femenino en los distintos repartos y el trato que generalmente estaban acostumbrados a dar a sus menos antiguos ya no podía ser el mismo.

En los últimos 12 años se han producido situaciones peculiares referentes a la disciplina dentro de la “ESMA” los cuales han ido modificando la formación tradicionalista que permaneció por décadas, entre estas situaciones podemos citar las bajas registradas en el departamento Cuerpo de Cadetes “ESMA” donde existen los registros históricos con los motivos por los cuales salieron con la baja cadetes de género masculino y femenino por motivos distintos a los que anteriormente existían, entre esos

se citan bajas voluntarias por embarazos no deseados, acoso sexual, ingesta de bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones del área de cadetes, reproducción de fotografías y videos íntimos dentro de las villas de cadetes, ingreso de cadetes a otras habitaciones que no sean las asignadas a su propiedad.

Para tener una mejor idea de la formación militar que reciben los cadetes se redacta en resumen el régimen que en experiencia propia el investigador vivió cuando fue parte de la “ESMA” en el año 2003, y el contexto actual con la que hoy los cadetes mantienen ese régimen, y que han aportado con su criterio que conjuntamente con la perspectiva de varios oficiales como parte protagonista de la formación militar de las y los cadetes que actualmente se forman en la escuela. La formación tradicionalista en la Escuela Superior Militar de Aviación, consistía, en la formación integral de cadetes de género masculino, la exigencia de los instructores militares creaba un ambiente tenso y de respeto, en donde el superior siempre tenía la razón y regresar a verlo era prohibido, peor aún preguntar, cuestionar o refutar alguna orden, el régimen era exigente desde tempranas horas de la madrugada, en donde el tiempo era tan bien distribuido que se podía realizar todo lo que el antiguo planificaba y exigía que se cumpla de manera prolija, caso contrario se sanciona en el acto, lo planificado por el antiguo comprendía desde despertarse y salir al pie de las puertas de cada habitación, desvestirse, flexionar, coger su colchón e ir con el mismo sobre sus hombros corriendo a darse una vuelta a la villa, para posterior coger útiles de aseo y entrar a la ducha por dos minutos y salir bañado, los gritos y la presión forjaban el carácter del joven aspirante que está en formación militar.

Luego procedía a vestirse con su uniforme, con todos los accesorios que conlleva el mismo, posterior a eso tiene unos pocos minutos para tender su cama, con las sabanas bien templadas en sus esquinas, los triángulos que deben formarse determinan que el proceso fue bien realizado, de ahí se pasa a los lavabos para continuar con el aseo personal como el afeitado y lavado de dientes adecuado, para retornar a las habitaciones y proceder a encerar el piso, mientras este se seca se limpia el calzado, el mismo que debe estar impecable, capaz de reflejar su rostro en el mismo, una vez seco el piso, nos colocamos pedazos de tela en los pies para sacar brillo del piso de la habitación la cual en ese momento debe estar lista y en orden con todas las cosas en su lugar para poder pasar revista de villa sin ser sancionado, posteriormente tocan los timbres para salir a formar y

pasar al desayuno, todo lo expuesto anteriormente se realiza desde las 05:10 AM hasta las 05:40 AM.

Acciones, posturas y actitudes que con el tiempo se convirtieron en tradiciones que se realizaban año tras año con las promociones de cadetes que van ingresando a la “ESMA”, posterior a esto se realizaban las formaciones militares para conocer que todos los cadetes estén presentes para continuar con actividades de revista de aseo y de uniformes en buen estado, posteriormente se procede a dirigirse al comedor de cadetes entonando canciones militares, ya en el comedor el ingreso se realiza por promociones adoptando una postura correcta en las mesas, esto significa sentarse a cuatro centímetros de la silla y de la mesa para poder empezar a servirse los primeros alimentos del día, los cubiertos deben tener una posición específica y deben ser usados en escuadra, es decir formando un ángulo de noventa grados entre el plato y la boca, ya en el comedor se vive otra etapa en la formación militar, aplicando las normas de comportamiento para servirse los alimentos y aplicando la cortesía militar presente en cada momento y actividad del cadete, los llamados de atención y la presión sigue presente en todo momento, luego se tenía la jornada académica, en donde la mayoría de docentes eran militares manteniendo la disciplina y comportamiento dentro de las aulas, por la tarde se tenía el almuerzo con la misma temática explicada en el desayuno, después se procedía a formar para estudio y posterior el entrenamiento deportivo militar, en la noche se cumplían actividades de limpieza y mantenimiento de las instalaciones, relación de castigados llegando a descansar a la habitaciones entre las 23H00 y las 01H00 dependiendo el día y el Oficial de Guardia, creando así un régimen exigente, disciplinado y sin preferencias de ninguna índole, siendo algo específico lo vivido por cada promoción de cadetes en su paso por la “ESMA”.

Planteamiento del problema

En la actualidad el departamento Cuerpo de Cadetes así como en la Subdirección Académica que son los entes que manejan la formación académica y militar de los cadetes de la “ESMA” no cuentan con la metodología o un programa activo de formación o sensibilización para tratar los enfoques de género, equidad y ciudadanía. Los instrumentos actuales están avalados desde el nivel jerárquico superior que corresponde al Ministerio de Defensa y Comando Conjunto de Fuerzas Armadas, pero el nivel

operativo como la Comandancia General de cada fuerza no llega a efectivizarlos, sin embargo, existen instrumentos legales que norman el cuidado y ejercicio de los derechos de las mujeres militares.

Las charlas a cadetes y oficiales de la “ESMA” son motivaciones a la apertura, a romper barreras sociales y mentales, sin que esto haya trascendido como una política que permita solucionar o erradicar los problemas concernientes a este enfoque que hoy se propone atacar.

Del tema solo se topa cuando se conforman los consejos de disciplina militar en donde se sanciona con el reglamento a los cadetes que incumplen el mismo, sin analizar que la mejor forma de solución a estos retos en la formación de los cadetes es la capacitación previa con el enfoque de género, equidad y ciudadanía, capacitación que permitirá formar de manera integral a los miembros de la “ESMA”, con ese preámbulo la propuesta es contar con un programa que ayudará a fomentar la sensibilización de los miembros de esta escuela, para que con la ejecución del mismo se pueda alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible en lo referente a salud y bienestar (tercer objetivo), educación de calidad (cuarto objetivo) e igualdad de género (quinto objetivo).

OBJETIVO GENERAL

- Proponer un programa de formación militar con perspectiva de género, equidad y ciudadanía a cadetes y que se institucionalice en la formación militar de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los lineamientos de la formación militar de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”, fundamentada en género, equidad y ciudadanía.
- Identificar la existencia de procesos de inequidad dentro de la formación militar de los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato” con enfoque de género.
- Diseñar el programa de formación militar con enfoques de género, equidad y ciudadanía.
- Validar la propuesta desarrollada en este proyecto.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

La educación como un derecho adquirido de todo ser humano ha permitido el desarrollo del conocimiento de la humanidad, en todas las etapas del ser humano la educación es primordial para alcanzar su máximo desarrollo en la educación a nivel superior y esta no puede haber quedado fuera de los logros consolidados en lo que refiere a la igualdad de género, por tal razón a partir de inicios del siglo XIX se evidencia un aumento notable de acceso y participación de las mujeres en la educación en todos sus ámbitos. Como es de esperarse no puede quedar excluida la educación militar la misma que incursiona en las Fuerzas Armadas a nivel mundial formando parte de la organización de ésta, al inicio en tareas administrativas pero que poco a poco fue tomando protagonismo y viéndose la importancia de incluirlas en operaciones militares en las que tradicionalmente siempre han participado solo hombres. Esto crea la necesidad de la apertura de la mujer a las escuelas militares tanto de tropa como de oficiales dando una perspectiva simbólica de los diversos avances en materia de igualdad de género en todos los ámbitos de las organizaciones públicas y privadas. (Palés, 2006)

Si referenciarnos a los inicios de la humanidad podemos ir años muchos más atrás en donde en materia de doctrina militar el liderazgo estaba presente también en el género femenino. La historia relata que reinas como Artemisa de Halicarnaso y Cleopatra estuvieron al frente de sus tropas libraron batallas; las vikingas Gudrid y Freydis impulsaron a sus maridos a marchar a América en busca de nuevos horizontes; Isabel de Castilla ahora muy conocida fue quien tomó una decisión que cambiaría la historia. Juana de Arco es identificada como la máxima heroína francesa. Casos más recientes de mujeres

con un liderazgo reconocido mundialmente es el de Eleanor Roosevelt, quien, desde un retiro dorado, tras la muerte de su esposo, realizó un buen manejo del partido demócrata.

Es impensable el peronismo sin recordar a Eva Perón. Sirivamo Bandaranaike de Sri Lanka llegó a primera ministra por elecciones en 1960. Agreguemos a Indira Ghandi, Golda Meier y la Madre Teresa como ejemplo. Benazir Buttho (Pakistán), Aung San Suu Kyi (Myanmar), Corazón Aquino (Filipinas) o Megawati Sukarnoputri (Indonesia) evidencian el gran compromiso que puede llegar a tener el género femenino que tiene una causa o ideal de índole social y político. Adentrándonos más a nuestra región en América latina también tenemos perfiles que denotan este alto grado de compromiso y liderazgo nombres como Manuela Sáenz, Ana de Peralta, Hermelinda Urvina, Rigoberta Menchú, Marieta de Veintimilla, Michelle Bachelet, Dilma Rousseff, Transito Amaguaña, Dolores Cacuango entre otras, sin importar su origen, nacionalidad, ideología y religión han impulsado a que en la actualidad las mujeres realicen o cumplan sus funciones con altos niveles de aceptación popular y reconocimiento mundial. (Puglisi, 2014)

“Las líderes de hoy en día son el fruto de un proceso de cambio social que se ha venido desarrollando desde mediados del siglo pasado, y en ellas se materializa un proceso tensionante de incorporación al poder. Estas primeras mujeres en el poder demuestran: la necesidad de “inputs o superplus” respecto a los que deben reunir los hombres para hacerse merecedores de cargos de poder; el sacrificio de matrimonio, familia e hijos para llegar a los primeros puestos; y el requisito de rendimientos excepcionales durante su actividad profesional para evitar ser el objetivo pensamiento del desprestigio social, entre otros (García de Cortázar & García de León, 1997).” (Moncayo, 2015.)

La mujer se incorpora a un régimen exclusivamente masculino, deberá eliminar poco a poco barreras culturales muy afianzadas, tradicionalistas y machistas al instante de su ingreso a las FF. AA. En las escuelas de formación se fueron realizando modificaciones las mismas que serían insuficientes en sus inicios, se empezó a contratar docentes civiles de género femenino para que los militares se acostumbraran a verlas, a tratarlas, a saludarlas. Se dio charlas sobre la temática sexual, las implicaciones y problemas disciplinarios que acarrearían al no dar un trato adecuado a las nuevas

integrantes de la milicia, que se actualizaría los reglamentos donde constarían sanciones con respecto a la inclusión de género en caso de no aceptarlas o excederse en los tratos, este debería ser justo y sin prebendas de ninguna índole o familiaridad, como siempre ha sido disciplinado y basado en valores pero considerando las diferencias fisiológicas que existe entre un hombre y una mujer, sin embargo, el principal problema a enfrentar será la competitividad entre sexos, ya sea por alojamientos, baños, servicios o notas.

El tiempo ha venido diluyendo uno a uno los problemas iniciales, y ellas se encargaron de hacer caer las barreras restantes. Han ido demostrando sus habilidades y destrezas y por esta razón se han merecido ocupar por antigüedad reconocimientos como Brigadieres, al estar al mando de las diferentes Escuelas. (Puglisi, 2014)

Lo paradójico del liderazgo femenino, denota en que una mujer puede ser naturalmente asertiva sin ser agresiva, cualidad que no se observa en un hombre. La mujer es capaz de poner límites, dejar en claro todos los puntos de vista o aclarar sus pensamientos sin importar lo que los demás piensen, mientras que el hombre por naturaleza afirma su posición con agresividad y en ocasiones imponiéndose de mal modo. (Puglisi, 2014)

Según el estudio realizado en la Universidad de Northwestern en donde se comparó los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y laissez faire entre mujeres y hombres en donde se demostró que las mujeres son más eficaces que los hombres demostrando su liderazgo transformacional.

Esto se debe a que las mujeres son más proclives y asertivas a desarrollar y afianzar una buena comunicación con los demás con el fin de crear un grupo comunitario o común en nuestros pensamientos lo cual permitirá trabajar para un bien común colaborando unos con otros. Por su capacidad natural de respaldar y asesorar a quienes están al mando, desarrollan sus capacidades convirtiéndose en mentoras de nuevos liderazgos y potenciando la innovación en la organización donde se desarrollen. Su capacidad de comprensión y flexibilidad son aprovechadas en las relaciones interpersonales aceptando diversos puntos de vista. De este modo, ayudan a los demás a

crear a los otros su propia visión, haciendo que entiendan de dónde vienen sus problemas, y, a su vez, se sienten más comprendidos, apoyados y valorados. (Puglisi, 2014)

La mujer posee un gran espíritu de superación motivo por el cual la incursión en diversos cargos trascendentes y de importancia pública y privada, muchas mujeres se ven contagiadas por ese espíritu e ímpetu de formarse e incursionar en campos donde históricamente solo los hombres han tenido oportunidades. La mujer siempre ha sido un ser de inmensa fuerza en las actividades de su vida cotidiana intenta no lamentarse o quejarse sino más bien busca una solución pacífica y sin mayores consecuencias o está a la espera de la mejor oportunidad para mejorar la situación adversa. A la mujer le gusta asumir riesgos, comprometerse con responsabilidades adicionales a las ya adquiridas para así demostrar su innovación, originalidad y por ende autoridad al demostrar confianza en sus actividades. (Puglisi, 2014)

Las virtudes y aptitudes masculinas tradicionales a lo largo del tiempo y tomadas del deporte y de la vida militar entre las que se puede mencionar; verticalidad de mando, dominio y control, planificación estratégica, etc. En la actualidad se conjugan con una contraparte que la aportan las mujeres que se han desarrollado en estas mismas disciplinas. Hoy en día, las características del liderazgo difieren de las de antaño, están nutridas de cualidades como la franqueza, la confianza, la creatividad, la capacitación permanente y la comprensión de otros, virtudes que las mujeres han incorporado a su estilo de liderazgo, reemplazando con mayor horizontalidad las teorías del liderazgo tradicional que figuraba más en la verticalidad del don de mando. Por esta razón, la mujer al ejercer liderazgo ha animado como figura central a muchas más de su género. (Puglisi, 2014)

La mujer militar es otro fenómeno reciente a nivel mundial, ingresando y escalando posiciones dentro de las fuerzas armadas, y a la par otras tantas han hecho lo mismo en el ámbito político mundial. Al parecer el mundo acepta ya el impacto del liderazgo de género femenino, buscando mejores administradoras, que con su tenacidad y su firmeza son capaces de llevar adelante cambios en la tradicional vida militar, social, política y cultural del planeta, el hecho de ser portadoras de cierto bagaje ideológico vivido con pasión las respalda para que algunas se han designadas secretarías de Estado,

demostrado sus convicciones y su persistencia en sus decisiones, nombres como a Margaret Thatcher, Madeleine K. Albright, Condoleezza Rice y Hillary Clinton, entre otras, se las conoce hoy en día como “damas de hierro”. Con diferente ideología y estilo, tenemos a Angela Merkel y Michelle Bachelet, física una y médica la otra, muy parecidas entre sí, sobresaliendo por su austeridad personal y su honradez. Otro ejemplo de aquello es Dilma Rousseff quien no ha vacilado en despachar funcionarios al primer indicio de corrupción. Finalmente se puede asegurar que la mujer militar es mejor seleccionada que el hombre, todos los ojos apuntan a ella, durante su carrera, debe luchar más para ascender un puesto, vive todos los días rindiendo juicios de valor sin ella conocer que los ha superado y está cotidianamente en un escenario expuesto a la mirada de todos, desarrollándose en ella un espíritu competitivo con el cual lamentablemente termina en masculinizarse. (Puglisi, 2014)

La noción del líder se la puede relacionar como un catalizador, en la química, cuando se habla de un catalizador, se trata de un ingrediente clave que hace que los otros elementos del sistema se combinen, produciendo efectos que no son posibles sin su presencia. Similar situación ocurre con la influencia de un buen líder. Su presencia es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para sostener el cambio y sus efectos sobre el comportamiento y resultados de este. (Anderson, 2010)

De manera general, las definiciones concluyen y aterrizan con la idea de que el liderazgo como un papel en el que alguien en el grupo se especializa, creando un proceso de influencia que se produce en un sistema social y es compartido entre sus miembros. Según esta afirmación podemos decir que cualquier miembro del grupo u organización puede liderar en determinado momento, sea este largo o pequeño y obviamente en distintos lugares, señalando que el elemento principal del liderazgo en ámbitos militares que el compromiso se alcanza a través de la obediencia predomina en las primeras fases de la vida militar y llega a ser la característica más tradicional del liderazgo militar.

Otro tema que se tratará en este estudio es acerca de la igualdad de oportunidades en género y el sexismo como ingredientes particulares que se topan o desarrollan en el gran contexto del liderazgo militar femenino.

Es importante tener claro el término sexo, que hace referencia a la clasificación de las personas a partir de categorías sociodemográficas de hombres y mujeres, y el término género que se refiere a los juicios o inferencias sobre los sexos, a las características psicosociales a ellos asociados. En los estudios de la distinción entre los mecanismos biológicos y los aspectos sociales de la masculinidad y la feminidad, los resultados proponen dar un giro en el debate, pues ya no se trataba de analizar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, sino de estudiar lo que las personas piensan acerca de los hombres y las mujeres. La discusión ya no se focalizó en cómo son los hombres y las mujeres, sino en cómo se tiende a percibirlos. (Zubieta et al., 2011)

Desde la percepción, la identidad de género estudia las creencias de roles y responsabilidades apropiados para hombres y mujeres, y la relación que se establece entre ellos. La masculinidad se refiere a una orientación instrumental que implica la realización de tareas y resolución de problemas, mientras que la feminidad alude a una orientación de expresividad que implica la preocupación por conseguir el bienestar de los demás y la armonía del grupo. (Zubieta et al., 2011).

Las aportaciones clásicas de los estudios de género observaron un tipo de prejuicio hostil en la sociedad llamado sexismo que suponía actitudes negativas hacia las mujeres y las posicionaba en un estatus inferior al hombre. Las mujeres eran consideradas irracionales, vanidosas y capaces de ocuparse únicamente de temas relacionados con el amor, y los roles sociales esperados para ellas eran los de ocuparse de la organización de la casa y la familia. En la actualidad las encuestas de opinión y las investigaciones sobre ideología del género muestran que es políticamente incorrecto defender la superioridad del hombre por sobre la mujer. Sin embargo, son aún preocupantes los datos que dan cuenta de la persistencia de grados de discriminación en relación con el género. (Zubieta et al., 2011)

Para el sociólogo español Carlos Echeverría (1994), la inclusión de las mujeres a las escuelas de formación militar responde a cuatro dimensiones que actúan de forma conjunta, y que visibilizan transformaciones sociales estructurales: política, que propicia el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad entre los ciudadanos; laboral,

que va permitiendo y aceptando la igualdad con respecto al trabajo sin discriminación; sociológica, que asume culturalmente una mayor aproximación entre los roles tradicionales que corresponden a cada sexo y una mayor equiparación de funciones y tareas; militar, que va propiciando una mayor profesionalización del personal y, por lo tanto, un modelo de carrera y un mayor atractivo de reclutamiento.(Pérez, 2011)

La experiencia de inclusión de mujeres a las fuerzas armadas en Latinoamérica, a través de las escuelas militares, se relaciona fuertemente con el retorno a gobiernos de elección democrática. El proceso de incorporación se desarrolla de manera heterogénea, tanto en referencia a las particularidades de los contextos sociopolíticos de cada país, como a las distintas ramas (terrestre, naval y aérea). (Pérez, 2011)

El ingreso a cualquiera de las organizaciones militares se realiza necesariamente a través de un modelo educativo propio y exclusivo desarrollado para la formación, capacitación y especialización del personal militar, actualmente está vigente el modelo educativo de fuerzas armadas publicado en el año 2018. (Pérez, 2011)

Ahora bien, la inclusión de mujeres como parte de la fuerza, ha requerido efectuar un conjunto de reformas a nivel político y organizacional, que permitieron generar el espacio para asimilar su ingreso y promover su desarrollo. Las bases de la política inclusiva de género son: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integración, competencia profesional, equidad, liderazgo y planificación. Desde las organizaciones castrenses, el proceso de inclusión de las mujeres a las fuerzas armadas ha sido vivido de manera diferente por las distintas ramas, con énfasis, enfoques y tiempos cronológicos distintos. (Pérez, 2011)

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo el análisis se presenta en dos fases dentro de su diseño metodológico, durante la primera fase se realiza un diagnóstico con la aplicación de un estudio exploratorio, descriptivo y de campo; los mismos que permitieron recabar información de los hechos desde el lugar mismo del objeto de estudio mediante la utilización de métodos, técnicas y de instrumentos que permitieron delinear la información hacia una alternativa de solución; en una segunda fase se realiza el análisis de los especialistas en el área permitiendo encontrar solución al problema planteado como es el Diseño de la propuesta de un Programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía para los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B.” - “ESMA”.

Paradigma, modalidad y tipo de investigación

En esta sección se describe el proceso seguido para realizar la investigación y explica las razones de la selección de los métodos en cada etapa de la investigación. También se presenta el proceso de recolección de los datos y los resultados.

El trabajo de investigación tiene un enfoque metodológico mixto, ya que se determinaron las características de los enfoques cuantitativo y cualitativo, los que permitieron armonización durante todo el proceso con las variables objeto de estudio. Hernández (2017) indica que el enfoque cuantitativo en una investigación se lo realiza mediante la aplicación de encuestas, en donde luego de tabular los datos, se realizará el análisis correspondiente utilizando estadística descriptiva e inferencial, representado con tablas y gráficos para la interpretación de los resultados, y el enfoque cualitativo se desarrolla aplicando una entrevista a expertos en el tema para explorar y describir información sobre el objeto de estudio. De esta manera el enfoque utilizado permite analizar las características que miden la equidad de género y ciudadanía, a través de la buena convivencia de los cadetes en la “ESMA”, para lo cual en la investigación se aplicaron técnicas e instrumentos, como la aplicación de encuestas con un diseño muestral estratificado de acuerdo con las diferentes promociones y especialidades de los cadetes,

seleccionando a los individuos que conformaron la muestra de manera aleatoria, luego se realizó la tabulación de los datos y el análisis correspondiente utilizando estadística descriptiva e inferencial, representado con tablas y gráficos para expresar los resultados.

La investigación tiene una modalidad aplicada, puesto que se revisaron aportes de investigaciones ya realizadas y practicadas en otros contextos, para innovar y reorganizar la información que se encontró, de esta manera justificando teóricamente los antecedentes del tema y diseñar una solución novedosa al problema, se elaboró la propuesta de un plan de formación en género, equidad y ciudadanía para el contexto en estudio.

El tipo de investigación es exploratoria, según Hernández (2017) sirven para preparar el tema, por lo común, anteceden a las investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. De esta manera se busca una visión general del problema que se presenta en la “ESMA”, en donde se ha explorado con el personal que trabaja en la escuela y se fundamenta mediante la recopilación de información primaria y secundaria a través de fuentes bibliográficas.

También se aplicó la investigación descriptiva, ya que permite que la investigación sobre los sucesos reales en los que se basa la problemática de la equidad de género en la “ESMA” conlleve a evaluar y afianzar la convivencia de los cadetes para genera un ambiente adecuado, a más de ello se detalla el marco conceptual, el procesamiento y análisis de la información.

Población y muestra

Población

Para el desarrollo de la investigación, la población objeto de estudio está conformada por 184 cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B.” los mismos que están distribuidos por año de estudio y al que le corresponde cada promoción. Tomando esta característica se debe realizar un muestreo estratificado. Cabe indicar que el muestreo estratificado divide a la población en grupos o estratos que tengan relación o compartan características similares y posterior se selecciona de manera

aleatoria a los sujetos finales de los grupos o estratos formados que en este caso será por Promoción. Los participantes de la investigación se encuentran entre el género masculino y femenino.

La selección de los participantes se la realizó mediante la aplicación de diseño muestral estratificado debido a que los estudiantes cursan los diferentes años de estudio.

La población para el trabajo de investigación es conocida y finita, por lo tanto, se requiere determinar la muestra mediante la aplicación de los procedimientos y fórmulas correspondientes, a fin de determinar el número adecuado para el estudio.

Muestra

Para determinar el tamaño de muestra se consideran tres aspectos fundamentales: el nivel de confianza es el porcentaje que indica cuanta confianza se puede tener en la población de que los resultados de la investigación sean ciertos, 95%, el margen de error que es el porcentaje que indica en qué medida se puede esperar que los resultados de la encuesta reflejen la opinión de la población en general, 5%. Estos porcentajes son los más utilizados cuando se pretende cubrir a la población de estudio considerando un alto grado de confiabilidad. La muestra es representativa o estadística porque representa una parte del grupo de personas (o población objetivo) cuyas opiniones interesan para el estudio.

Para realizar el cálculo del tamaño de muestra se considera la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{(z^2)(p)(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{(z^2)(p)(1-p)}{(e^2)N}\right)}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

e = Margen de error

Z = cantidad de desviaciones estándar que una proporción determinada se aleja de la media. Para un nivel de confianza igual a 95%, el valor Z es igual a 1.96

p = es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q = es la proporción de individuos que no poseen en la población la característica de estudio, es decir, es $1 - p$

Para el presente trabajo el tamaño de muestra calculado está dado por:

$$n = \frac{\frac{(1.96^2)(0.50)(1 - 0.50)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{(1.96^2)(0.50)(1 - 0.50)}{(0.05^2)184}\right)}$$
$$n = 125$$

Una vez calculado el tamaño de muestra, para la investigación, se tiene que es igual a 125 individuos. Se realiza la distribución de manera proporcional de acuerdo con la cantidad de cadetes que se tiene por cada promoción en la “ESMA”, quedando distribuida de la siguiente manera:

Cuadro N° 1. Muestra estratificada por promoción

Promoción	Número de cadetes
70	30
71	22
72	35
73	38
Total	125

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Registros académicos “ESMA”. 2020

Operacionalización de variables

Operacionalizar las variables significa presentarlas en una tabla y descomponerlas en sus partes constitutivas para facilitar su comprensión. De manera que se conceptualiza y operativiza las variables, así como la forma en que se van a tratar desde el punto de vista estadístico. (Villavicencio, 2019).

Plantear adecuadamente las variables ayuda a garantizar la validez y confiabilidad de un estudio. Las variables son características medibles u observables de las unidades de estudio y que pueden asumir distintos valores.

Las variables definidas para el presente estudio están definidas de la siguiente manera:

Independiente:

Programa de formación militar

Dependiente:

Género, equidad y ciudadanía

Hipótesis:

El programa de formación militar influye en las relaciones interpersonales en cuanto a género, equidad y ciudadanía en los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”

Cuadro N° 2. Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas de instrumentación de recolección de datos
V. Independiente: Programa de formación militar	Delfín, O. (2012). Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo.	Esta variable tiene la intención analizar sobre la necesidad de formación en género, equidad y ciudadanía en los cadetes en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato” por intermedio de plan de formación militar propuesto.	Detección y Análisis de la Situación	Identificar fortalezas del régimen interno en la “ESMA”	La “ESMA” realiza sus actividades muy bien, mejor que muchas otras escuelas militares La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro	Técnica Encuestas aplicada a los instructores y cadetes de la “ESMA”. Instrumento Cuestionario estructurado de encuestas
				Identificar debilidades del régimen interno en la “ESMA”	La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros	

		Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género
		Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades
Género	Construcción social en base a roles establecidos por la sociedad	¿Ud. considera que son los hombres quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”? ¿Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”?

Igualdad de oportunidades	<p>La igualdad de oportunidades es que, sin distingo de raza, sexo, religión, posición económica, edad, los hombres y las mujeres puedan ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones</p>	<p>¿Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales?</p> <hr/> <p>Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”</p> <p>¿Cree Ud. que las tareas sencillas son exclusivas de las mujeres?</p>
Discriminación	<p>Acción de separar, excluir, diferenciar, para que éste pueda disponer de un beneficio y o perjudicar a otro.</p>	<p>¿Considera Ud. que solo los hombres deber ocupar los rangos más altos?</p>

			Diseño del plan de formación militar	Identificar el contenido del plan de formación	¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?	
V. Dependiente: Género, equidad y ciudadanía	El ser humano es bio, psico, social y debe estar en convivencia con otros de su especie por lo cual deberá guardar espacios de reunión, los que están influidos por conocimientos, creencias, hábitos, y sentimientos en los cuales existen valores que cumplir.	Esta variable tiene la intención de analizar cómo los enfoques de género, equidad y ciudadanía inciden en los cadetes en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.	Convivencia	Mantener la unidad en la diversidad	¿Considera que en la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes? ¿Cuándo debe hacer trabajo en grupo prefiere trabajar con personas de su mismo sexo? ¿Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género?	Técnica Encuestas aplicada a los instructores y cadetes de la “ESMA”. Instrumento Cuestionario estructurado de encuestas

Reuniones	Acciones en conjunto que buscan fines comunes	<p>¿La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino.?</p> <p>¿Considera que los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres?</p> <p>¿Considera que la amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo?</p>
Práctica de valores	Respeto Solidaridad Calidez Liderazgo	¿La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal?

Elaborado por: Diego Paredes

Procedimiento de recolección de la información

Procedimiento para obtención y análisis de datos

Para desarrollar el trabajo de investigación, se aplicó la técnica de la encuesta y entrevista, para lo cual los instrumentos utilizados fueron cuestionario y guía para la entrevista.

El cuestionario fue elaborado mediante la aplicación Google Form, es decir, cuestionario virtual, y que estuvo compuesto por 28 ítems que fueron diseñadas en base a una escala de respuestas tipo Likert de cinco opciones, las mismas que van desde Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo, considerando un valor central “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. (Ver Anexo)

Los cadetes que conformaron la muestra recibieron un enlace de acceso para responder al mismo. Una vez realizada la aplicación de los cuestionarios se realizó el análisis estadístico mediante el software SPSS para corroborar la veracidad y confiabilidad de los datos, además realizar las conclusiones y recomendaciones necesarias, con lo cual se podrá finalmente diseñar la propuesta que permitirá dar solución a la problemática planteada.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según Herrera (2008), un instrumento de recolección es válido cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, libre de distorsiones sistemáticas.

Según Hernández (2003), la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados; Como menciona Baechle y Earle (2007), la validez refiere el grado en que un instrumento de medición mide realmente las variables que pretende medir.

En el diseño de la investigación de tipo descriptivo, transversal, cuantitativo, se optó por realizar una prueba piloto del cuestionario. Para ello, fue necesario encuestar a los cadetes de la “ESMA”.

El objetivo central de la prueba piloto fue contextualizar el cuestionario en la región de estudio, con el fin de evaluar si se entendía bien en el contexto, si respondía a cada una de las preguntas, o si requería de ajustes aparentes que podrían sesgar la investigación.

Según Hernández-Sampieri (2008), la prueba piloto se realiza con la finalidad de someter a prueba el instrumento de medición, el procedimiento de recolección, la redacción y el lenguaje de los ítems.

Como detalla Lifeder (2021), el enfoque de investigación describe la forma en la que el investigador se acerca al objeto de estudio. Determinando la perspectiva desde donde aborda el tema, que depende de los tipos de resultados que se espera encontrar.

En el trabajo de investigación se considera que el enfoque investigativo humanista crítico, según Hernández. R (2018), se considera que como complemento del método cuantitativo se debe considerar al enfoque humanista puesto que prodiga la metodología cualitativa en la investigación. El criterio de selección de los problemas a investigar es la significación intrínseca, en contra de un valor solo inspirado en la objetividad. Es decir, que lo importante no es si es significativo o no desde el punto de vista. Este enfoque se caracteriza por el carácter participativo de la investigación, donde los sujetos son partícipes desde la misma selección del problema a investigar hasta la propuesta de métodos y soluciones.

Para determinar la confiabilidad del instrumento utilizado con los cadetes, la matriz de respuesta fue sometida a un análisis de confiabilidad, en donde se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

- **Coefficiente alfa de Cronbach**

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i-avo

S_t^2 es la varianza de la escala

K es el número de ítems.

El coeficiente de confiabilidad calculado para el instrumento de medición a los cadetes fue de: 0.728. Con lo que se puede indicar que, a través del análisis estadístico de confiabilidad del instrumento de recolección de datos, empleado para el trabajo de campo permite abordar la conclusión de que el instrumento es aceptable.

Luego de observar los resultados de la medición, se obtuvo un instrumento de medición confiable y válido, dirigido a cadetes de la “ESMA”.

Análisis e interpretación de los resultados

Por medio de Decreto Ejecutivo emitido por el Dr. José María Velasco Ibarra, Presidente de la República, se dispone que, la Escuela Militar de Aviación que funciona en la ciudad de Salinas, provincia de Santa Elena, se constituya en la Escuela Militar de Aviación llevando el nombre de “Cosme Rennella Barbatto”, gracias al máximo pionero de la Aviación Militar Ecuatoriana y décimo AS de la Primera Guerra Mundial. Hasta el momento en la “ESMA” se ha formado 70 promociones de cadetes pilotos y técnicos y 25 promociones de oficiales especialistas, preparados con el más alto estándar de calidad en educación a fin de satisfacer los requerimientos institucionales. (COED, 2020).

Las Fuerzas Armadas entre los años 50 y 60 del siglo XX reciben por primera vez a las mujeres. Su inclusión dentro de la vida militar no fue tarea fácil, sin embargo, las nuevas políticas públicas, como igualdad de género de FFAA, ayudaron a mejorar la presencia femenina en las actividades militares. Actualmente, entre las tres ramas de las Fuerzas Armadas la presencia de mujeres se distribuye de la siguiente manera: en el

Ejército se cuenta con 462 mujeres, la Marina 429, mientras que la Fuerza Aérea Ecuatoriana tiene 282 militares. El porcentaje total de personal femenino en las Fuerzas Armadas es del 2,9%. (Defensa, 2020).

El 2 abril del 2000 ingresa la primera promoción de mujeres a la Escuela Superior Militar de Aviación Cosme Rennella B., en calidad de oficiales especialistas. En el año 2007 ingresaron las primeras mujeres para formarse como cadetes pilotos y técnicos en la “ESMA”, de las mismas que el año 2011 se graduaron.

Figura 1. “ESMA”



Fuente: COED. 2020

Análisis de resultados de las guías de entrevistas:

Para realizar las entrevistas se contactó a las siguientes personas:

- **Teniente Carvajal Ana**

Profesional Licenciatura en Administración Aeronáutica Militar e Ingeniería Mecánica, Oficial de la FAE en el grado de teniente técnico de aviación, ingresó a la “ESMA” en el año 2007, año en que ingresó la primera promoción de mujeres que permanecieron cuatro años de su formación militar en las instalaciones de la escuela. Actualmente se desempeña como oficial de mantenimiento en la sección Producción del Escuadrón de Mantenimiento Sistemas Aeronáuticos del Departamento Logístico “ESMA”.

- **Teniente coronel Luisa Izurieta**

Profesional en Arquitectura, Oficial de la FAE en el grado de teniente coronel especialista de aviación, ingreso a la “ESMA” en el año 2000, año en que ingreso la primera promoción de mujeres especialistas a la Fuerza Aérea. Actualmente desarrolla sus funciones como jefe del Departamento de Servicios de la “ESMA”.

- **Mayor Patricia Albuja**

Profesional en Ciencias de la Educación con estudios de postgrado en Docencia universitaria y Oficial de la FAE en el grado de mayor especialista de aviación, ingreso a la “ESMA” en el año 2010. Se ha desempeñado como docente en la “ESMA” y actualmente se encarga del Dpto. de Investigación en la “ESMA”

- **Mayor Wilma Pastrana**

Profesional en Leyes con estudios de postgrado en Docencia universitaria y Oficial de la FAE con el grado de mayor especialista de aviación, ingreso a la “ESMA” en el año 2006. Se ha desempeñado como docente en la “ESMA” y actualmente se encarga del Dpto. Jurídico de la “ESMA”.

- **Cadete Dayanara Ocampo**

Empezó sus estudios en la “ESMA” en el año 2016, está próxima a obtener el título de Licenciatura en Administración aeronáutica y graduarse como subteniente técnico de aviación, durante su carrera profesional se ha desempeñado obteniendo la primera antigüedad y actualmente es la cadete técnico más antigua ostentando la jerarquía de subbrigadier de su promoción.

Los entrevistados fueron seleccionados por su perfil profesional y académico, puesto que, con sus experiencias en la “ESMA”, su aporte en el estudio permitirá implementar una propuesta que vaya alineada con las necesidades detectadas.

Las respuestas dadas en la entrevista por cada uno se podrán observar en ANEXOS, a continuación, se realiza un resumen de las respuestas dadas por las entrevistadas.

Análisis comparativo de la entrevista

Cuadro N° 3. Análisis comparativo de entrevista

Preguntas	Respuestas de entrevistados	Análisis
<ul style="list-style-type: none">• ¿Por qué hay que integrar la perspectiva de género en el ámbito militar?	<ul style="list-style-type: none">• Explotar fortalezas y capacidades propias de la mujer• Aporta positivamente en el desarrollo institucional• Avizora una cultura de respeto a los derechos humanos y la incorporación directa de uno de los enfoques que se trabaja en materia de igualdad y no discriminación• Permite tomar conciencia de lo que representa el respeto mutuo para el desarrollo o cumplimiento de objetivos, además que genera otro ambiente de camaradería	<p>La perspectiva de género en el ámbito militar muestra las fortalezas y las capacidades propias de la mujer, fomentando de manera positiva el desarrollo de la institución puesto que se proyecta una cultura de respeto e incorporación de los derechos humanos que están ligado al tema de igualdad y discriminación. Esto permitirá tomar conciencia de la necesidad de fomentar el respeto mutuo y generar un ambiente agradable donde se evidencia camaradería entre los cadetes.</p>
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo ha evolucionado la situación de la mujer en la fuerza aérea a lo largo del tiempo?	<ul style="list-style-type: none">• De forma positiva, porque se puede evidenciar el trabajo de la mujer en las diferentes áreas de la FAE, pudiendo	<p>En la Fuerza Aérea Ecuatoriana la situación de la mujer ha evolucionado de manera positiva, puesto que se ha podido evidenciar el trabajo</p>

- demostrar sus capacidades y desarrollado con profesionalismo en las diferentes áreas. Entre los objetivos de las profesionalismo
- La política institucional de Género en Fuerzas Armadas se considera la política de Género. Fuerzas Armadas gira sobre objetivos definidos, dando líneas directas estratégicas de acción para que las mujeres realicen sus actividades habituales profesionales, en igualdad de condiciones y oportunidades
 - El desenvolvimiento de la mujer en muchos ámbitos dentro de la vida militar se ve cada vez más marcado.
 - **¿Qué importancia tiene el liderazgo para la integración de la perspectiva de género?**
 - Un buen liderazgo hace que la mentalidad de las personas se abra a aceptar los cambios de viejos paradigma
 - El liderazgo en una institución que se rige por el principio de jerarquía, cimentada en principios, valores, derechos, obligaciones, disciplina en un sistema holístico por competencias, es uno de sus
- El manejo del concepto de liderazgo permite que se acepten los cambios de viejos paradigmas. Siendo la “ESMA” una institución en la que se rige por jerarquías, fundamentada en principios, valores, derechos y obligaciones, el liderazgo se considerará como uno de sus mayores bienes porque genera aceptación y respeto de todos los

mayores bienes, pues de la aceptación y respeto ganado por sus miembros, será el reflejo del nivel de confianza, credibilidad, respeto y acercamiento que se tiene con el pueblo

- **Un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales en los cadetes**

- El formar seres críticos, con capacidad de razonar y con valores, es vital en este tipo de procesos.
- Mejoraría las relaciones interpersonales en los cadetes, y ayudaría a que en el ejercicio de funciones como oficiales de las Fuerzas Armadas igualmente reflejen principios de respeto y equidad, en cualquier dimensión que se encuentren, por una parte, como hombres y mujeres sujetos de derechos; o en el cumplimiento de sus funciones como agentes encargados de hacer cumplir la ley.

miembros. De esta manera el liderazgo generará un nivel de confianza y respeto hacia los demás.

Un programa de formación militar permitirá desarrollar la capacidad de razonar, e inculcar los valores que son muy importantes en la etapa de formación de los cadetes. De esta manera se mejoran las relaciones interpersonales de los cadetes y sería un apoyo cuando se encuentren en el ejercicio de sus funciones como oficiales de las Fuerzas Armadas

Análisis de resultados de encuestas:

Encuesta dirigida a: Cadetes de la promoción 70, 71, 72 y 73 de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B” – “ESMA”.

1.- Sexo de los participantes

Cuadro N° 4. Sexo de los participantes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hombre	113	90,4	90,4
Mujer	12	9,6	9,6
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta. 2020

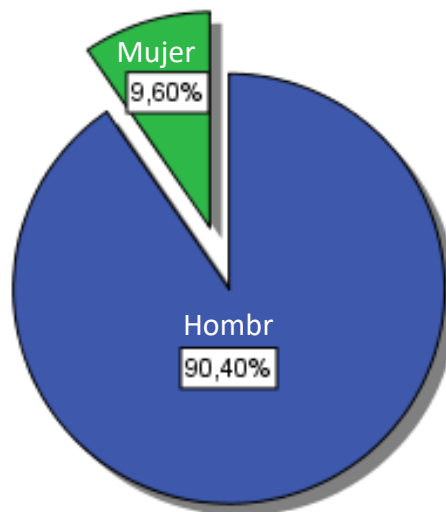


Gráfico N° 1: Sexo de los participantes

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

Por las características de la población de estudio se observa que del total de entrevistados 90.4% son hombres y el 9.60% restante mujeres. Estos resultados muestran la poca participación del género femenino en la carrera aeronáutica militar, por lo que se podría generar mayor participación de la mujer en las fuerzas armadas, especialmente en la FAE realizando la promoción de las actividades en la “ESMA” y así incrementar el interés en la sociedad civil para ingresar a la carrera militar. Se puede determinar que el hecho de que no exista un porcentaje representativo de mujeres en la “ESMA” sea una de

las razones por las cuales no exista una política de formación militar en equidad de género marcada e implantada dentro del currículo académico de la formación integral de las y los cadetes.

2.- Edad de los participantes

Cuadro N° 5. Edad de los participantes

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad (años)	125	18	24	21,08	1,377
N válido (por lista)	125				

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

La edad promedio de los entrevistados es de 21 años, observando que la edad mínima es de 18 años y la edad máxima es de 24 años. Hay que considerar que en la carrera militar se deben cumplir ciertos requisitos al momento de ingreso, y estos son que debe tener mínimo 18 años y máximo 22 a la fecha de ingreso, los participantes que tienen más de 22 años son los que están cursando los últimos años de formación militar e ingresaron con más de 18 años, por lo tanto, en este rango de edad es en donde debe enfocarse el programa de formación en equidad, género y ciudadanía.

3.- Promoción a la que pertenece

Cuadro N° 6. Promoción a la que pertenece

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
70	30	24,0	24,0
71	22	17,6	17,6
72	35	28,0	28,0
73	38	30,4	30,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

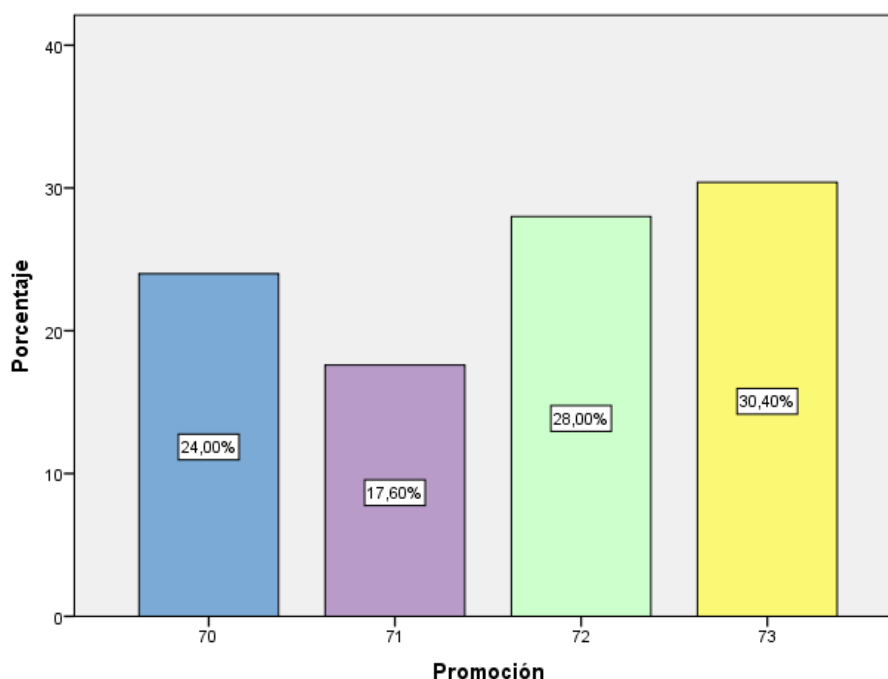


Gráfico N° 2: Promoción a la que pertenece

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

Entre los entrevistados, se puede observar que de acuerdo con el muestreo estratificado aleatorio que se realizó al seleccionar la muestra, este fue distribuido entre las promociones de cadetes que estudian en la “ESMA”. En donde, la promoción 73 es la más numerosa por lo que tuvo mayor participación en la muestra. Mientras que la promoción con menos estudiantes es la promoción 71. Esto demuestra que cada año incrementa el interés de los jóvenes por pertenecer a la FAE y de igual manera al pasar de los años va disminuyendo el número de cadetes que va saliendo con la baja de la “ESMA”, por diferentes causas como las académicas, disciplinarias, médicas y de aptitud en vuelo.

4.- ¿La “ESMA” realiza sus actividades muy bien, mejor que muchas otras escuelas militares?

Cuadro N° 7. Actividades de la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	9	7,2	7,2
En Desacuerdo	3	2,4	2,4

Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	15,2	15,2
De Acuerdo	37	29,6	29,6
Totalmente de Acuerdo	57	45,6	45,6
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

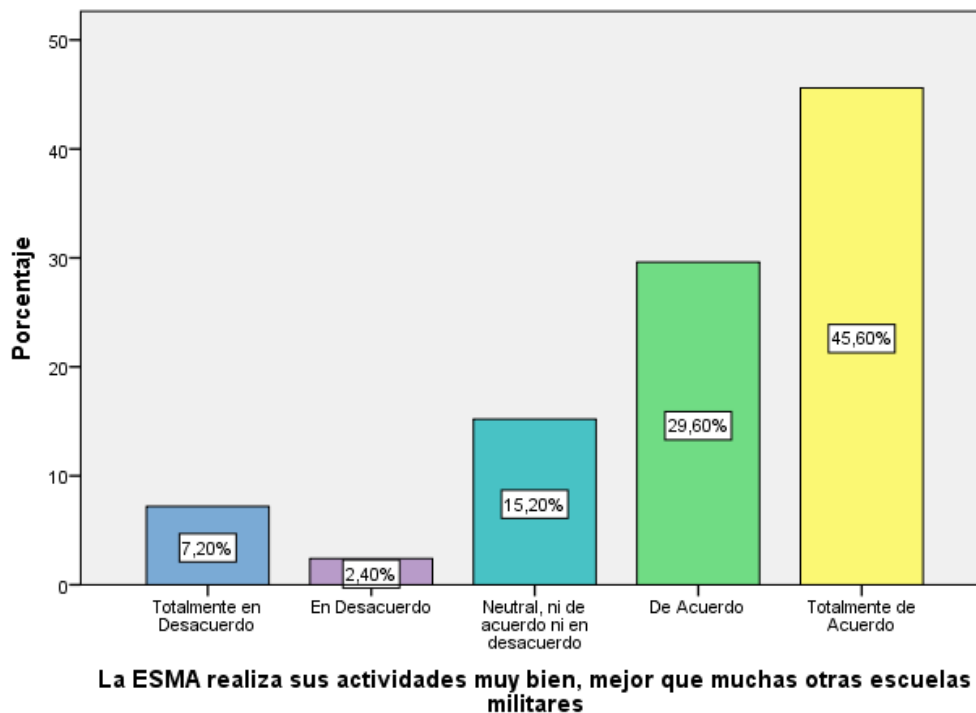


Gráfico N° 3: Actividades de la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

El 75.20% de los entrevistados indica que están de acuerdo que las actividades que se realizan en la “ESMA” son mejor que las otras escuelas militares, manifestando así que existe una correcta organización y desarrollo de las tareas al momento de realizar las actividades de formación militar, es decir que la “ESMA” cumple con sus expectativas. Mientras que existe un porcentaje de 9.6% de cadetes que no siente que la “ESMA” es mejor que otras escuelas militares, esto puede ser debido a que sus expectativas fueron diferentes a la realidad de la formación militar, mientras que un 15,20% de cadetes encuestados se encuentra en un campo neutral. Esto se puede dar a causa de diferentes factores, entre esos que existan cadetes que no conocían el entorno al que iban a estar expuestos dentro de la formación militar, incluso el porcentaje que está

en desacuerdo tiene una similitud con el porcentaje de cadetes mujeres, hecho que se podrá descartar ya con la ejecución del programa a proponerse.

5.- ¿La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar?

Cuadro N° 8. La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	6	4,8	4,8
En Desacuerdo	2	1,6	1,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	6,4	6,4
De Acuerdo	30	24,0	24,0
Totalmente de Acuerdo	79	63,2	63,2
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

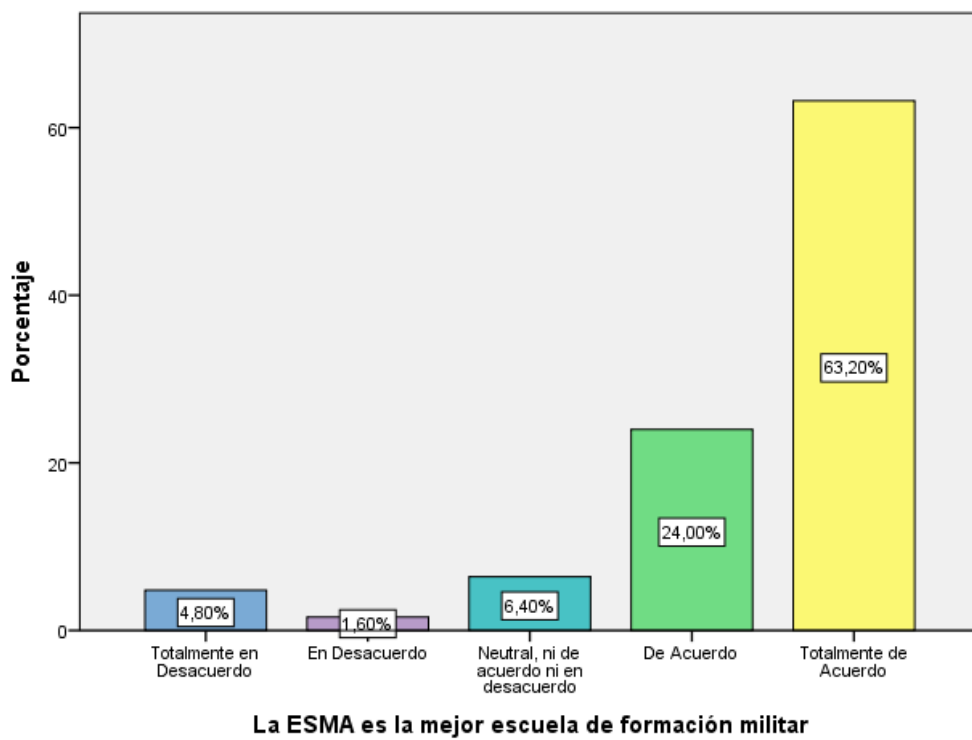


Gráfico N° 4: La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

El pertenecer a una institución se debe fomentar la consideración con la institución, de esta forma con esta variable se pretende medir que opinan los cadetes de la escuela donde se están formando como oficiales, de tal manera se observa que un 87.20% de cadetes consideran que la “ESMA” es la mejor escuela de formación militar, 6.40% no están de acuerdo con esta afirmación y el mismo porcentaje de 6.40% se consideran neutrales en su respuesta. Basándose en este pequeño porcentaje que no está de acuerdo o no están seguros en que la “ESMA” es la mejor escuela de formación militar, se debería diseñar estrategias para conocer en qué temas está fallando la formación militar de los cadetes y mejorar la concepción de la formación militar en todos sus miembros para lograr una cohesión institucional.

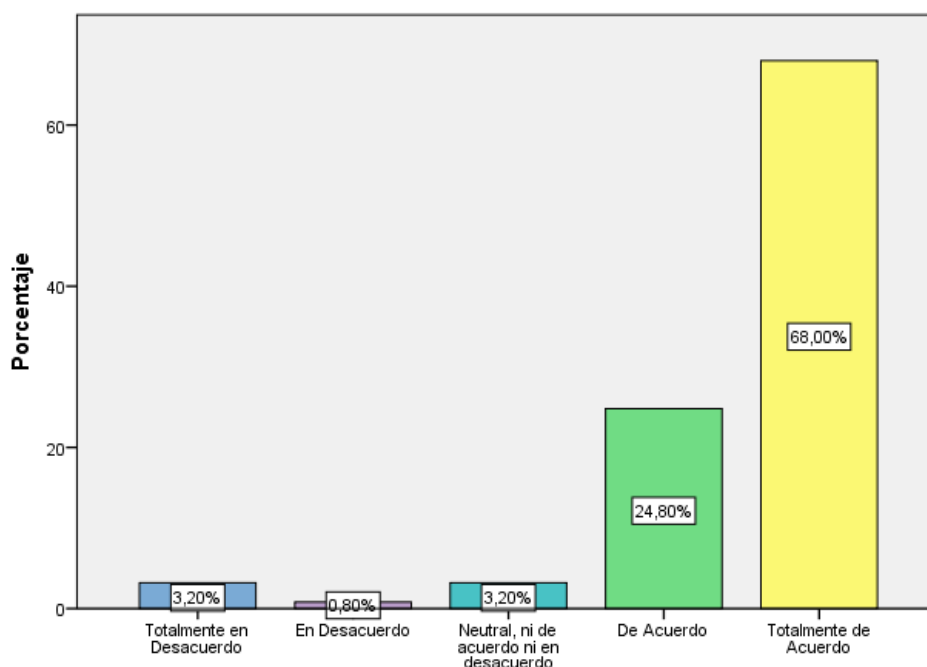
6.- ¿Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro?

Cuadro N° 9. Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	4	3,2	3,2
En Desacuerdo	1	,8	,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	3,2	3,2
De Acuerdo	31	24,8	24,8
Totalmente de Acuerdo	85	68,0	68,0
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020



Los cadetes están comprometidos con la ESMA y con la visión a futuro

Gráfico N° 5: Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta. 2020

Análisis e interpretación:

Al hablar de compromiso con la institución que los está formando y con la visión a futuro, se puede observar que el 92.80% de los entrevistados se encuentran comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro. Es decir, en su mayoría las y los cadetes están dispuestos a participar activamente con la “ESMA” en su formación militar, mientras que un pequeño porcentaje no se muestra comprometido con la institución, lo que podría convertirse en un problema, por lo tanto, en base a estos resultados, se debe trabajar en fomentar la visión y misión de la institución y comprometer más a los cadetes en actividades dentro de la Escuela para que se sientan identificados como actores principales dentro de la “ESMA”.

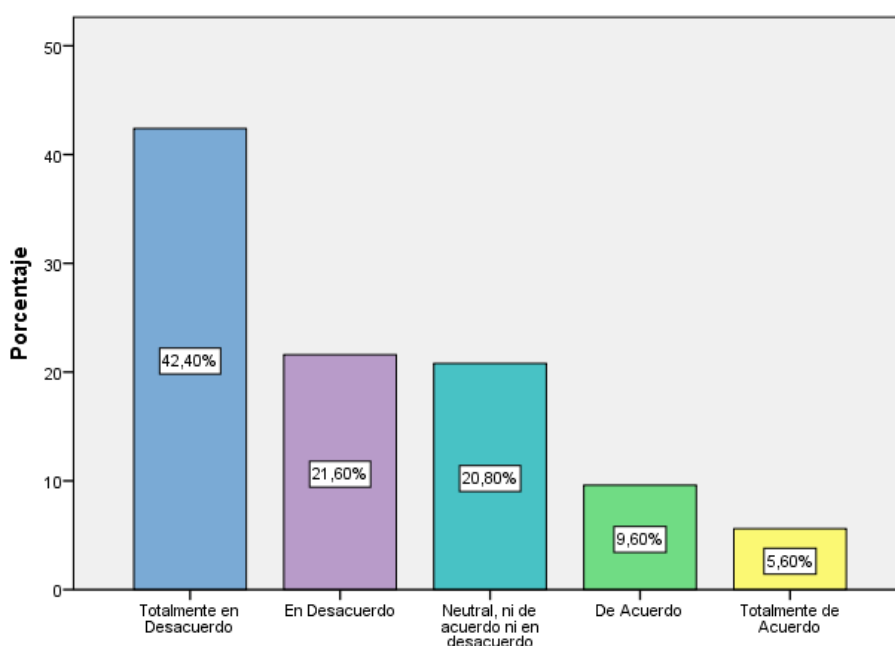
7.- ¿La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros?

Cuadro N° 10. La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	53	42,4	42,4
En Desacuerdo	27	21,6	21,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	20,8	20,8
De Acuerdo	12	9,6	9,6
Totalmente de Acuerdo	7	5,6	5,6
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



La ESMA realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros

Gráfico N° 6: La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al analizar si existen algunas cosas que no se realizan tan bien, existe una opinión mayoritaria en desacuerdo (84.80%), esto muestra que la percepción de los cadetes es que las actividades siempre se realizan de manera correcta en términos generales dentro de la formación militar. Sin embargo, hay que destacar que existe un pequeño porcentaje

(15.20%) que considera está de acuerdo con el considerar que la “ESMA” no realiza de la mejor manera sus actividades, lo que determina que se debe identificar en qué sentido son las tareas que no ejecuta bien la “ESMA” para trabajar en estos procesos dentro de la formación militar de los cadetes.

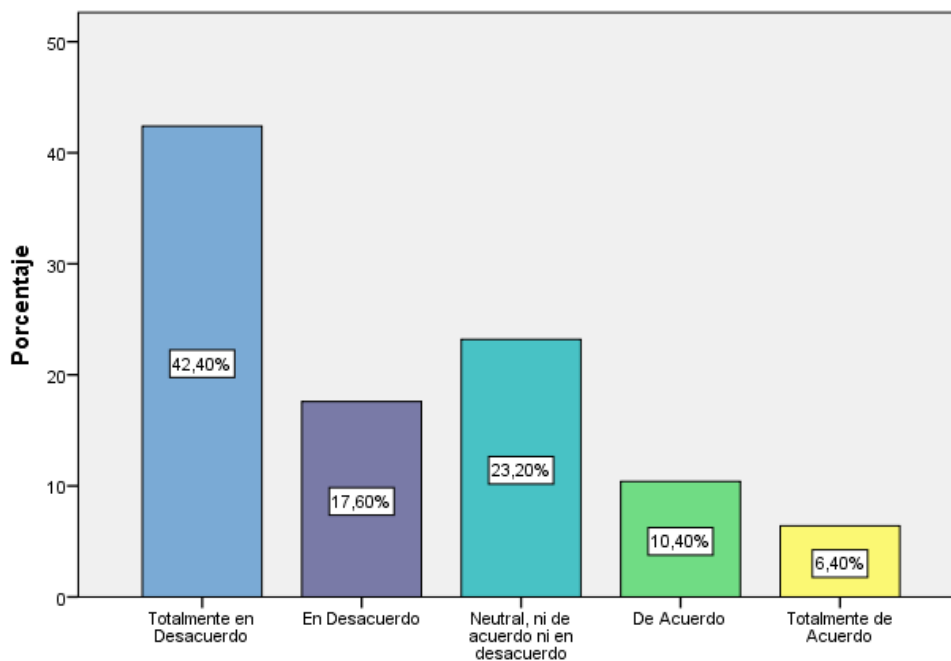
8.- ¿Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género?

Cuadro N° 11. Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	53	42,4	42,4
En Desacuerdo	22	17,6	17,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	23,2	23,2
De Acuerdo	13	10,4	10,4
Totalmente de Acuerdo	8	6,4	6,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género

Gráfico N° 7: Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Hay que considerar que una de las razones detrás de los problemas que se presentan en “ESMA” es debido a las brechas de equidad de género, es una afirmación del cual el 60% de los entrevistados están totalmente en desacuerdo. Sin embargo, un 16.80% está de acuerdo con que las razones de los problemas existentes dentro de la formación militar radican en la equidad de género. Es decir, existe un alto porcentaje de cadetes que no relacionan el género a los problemas existentes, esto se asumiría a que la mayoría de los encuestados son hombres, sin embargo, aquellos que si relacionan al género con los problemas son un grupo reducido de hombres y las cadetes mujeres, esto permite deducir que hay hombres que sienten que los problemas se generan por cuestiones de género, por lo que se debe trabajar en concientizar la equidad de género entre los cadetes.

9.- ¿Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades?

Cuadro N° 12. Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	24	19,2	19,2
En Desacuerdo	23	18,4	18,4
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,8	16,8
De Acuerdo	41	32,8	32,8
Totalmente de Acuerdo	16	12,8	12,8
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes, 2020

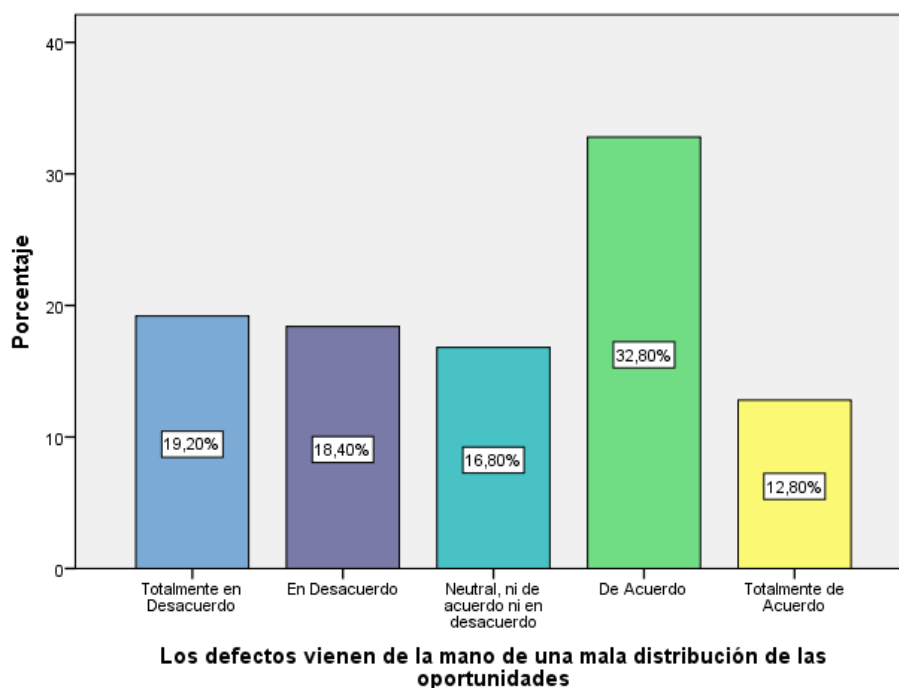


Gráfico N° 8: Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al hablar de defectos en la formación militar estos están asociados a la distribución de oportunidades, de acuerdo con el 45.60% de los participantes. Sin embargo, se puede observar que no todos se consideran de acuerdo con esta afirmación, puesto que un 37.60% de cadetes no relacionan los defectos a una mala distribución de oportunidades. Esto se debe a que en algún momento de su formación militar los cadetes experimentaron alguna actividad que pudieran asociar como una mala distribución de oportunidades, sin embargo, esto permitirá exponer a los entes que forman parte de la formación militar que se debe mejorar los procesos y las actividades dentro de la escuela para mantener una distribución equitativa de las oportunidades y no generar dudas en los y las cadetes de la “ESMA”.

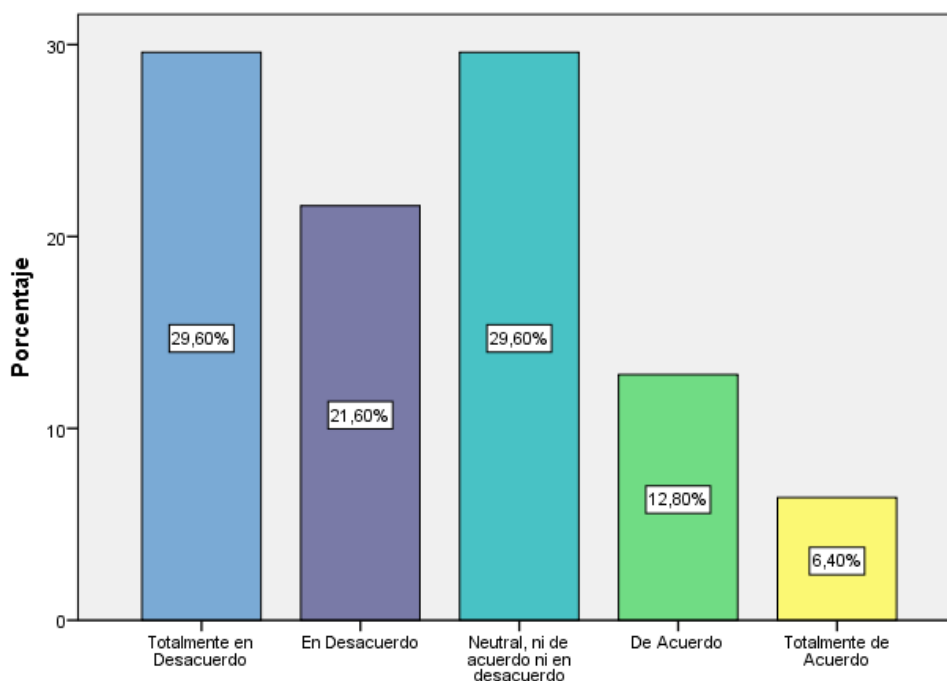
10.- ¿Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”?

Cuadro N° 13. Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	37	29,6	29,6
En Desacuerdo	27	21,6	21,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	29,6	29,6
De Acuerdo	16	12,8	12,8
Totalmente de Acuerdo	8	6,4	6,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la ESMA

Gráfico N° 9: Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

De las y los cadetes encuestados, el 51.20% consideran estar en desacuerdo al indicar que los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”, esto quiere decir que existe un criterio de más de la mitad de cadetes que piensa que las tareas

fuertes deben ser realizadas por todos las y los cadetes sin importar su género, sin embargo existe un 48.8% que opina que los cadetes hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes, y es en ese porcentaje en el cual se debe trabajar con los temas de equidad de género independientemente de las tareas que sean consideradas como fuertes todos están en la capacidad de cumplirlas, se deberá analizar la complejidad de las mismas para determinar si existe alguna particularidad en el cumplimiento de estas tareas o actividades para un determinado género.

11.- ¿Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”?

Cuadro N° 14. Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	11	8,8	8,8
En Desacuerdo	15	12,0	12,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	29,6	29,6
De Acuerdo	37	29,6	29,6
Totalmente de Acuerdo	25	20,0	20,0
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

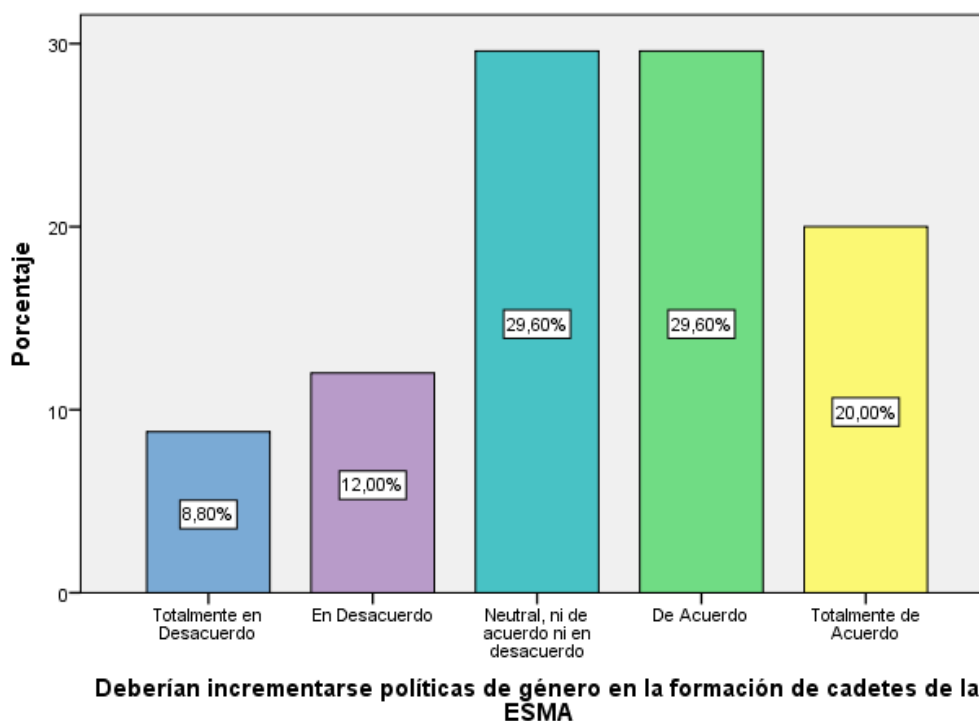


Gráfico N° 10: Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al considerar el tema principal de la investigación, sobre género y equidad, es importante conocer la opinión de los encuestados sobre la necesidad de implementar políticas de género en la formación de las y los cadetes, así de esta manera se observa que el 49.60% consideran que se deberían implementar las políticas de género en la escuela. Sin embargo, hay que observar que existe un 20.8% de encuestados que no está de acuerdo con la implementación de las políticas de género en la formación de los cadetes. Y un 29.60% que no está ni a favor ni en contra de que se implementen estas políticas, lo que denota en que más de la mitad de los cadetes no da la importancia debida a las políticas de género en su formación, pese a existir lineamientos de políticas de género a nivel de Fuerzas Armadas, las mismas que deberían ser implementadas y aplicadas en la Fuerza Aérea y en la “ESMA”, justamente con la propuesta se trabajaría en esta implementación.

12.- ¿Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales?

Cuadro N° 15. Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	10	8,0	8,0
En Desacuerdo	18	14,4	14,4
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	12,0	12,0
De Acuerdo	29	23,2	23,2
Totalmente de Acuerdo	53	42,4	42,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

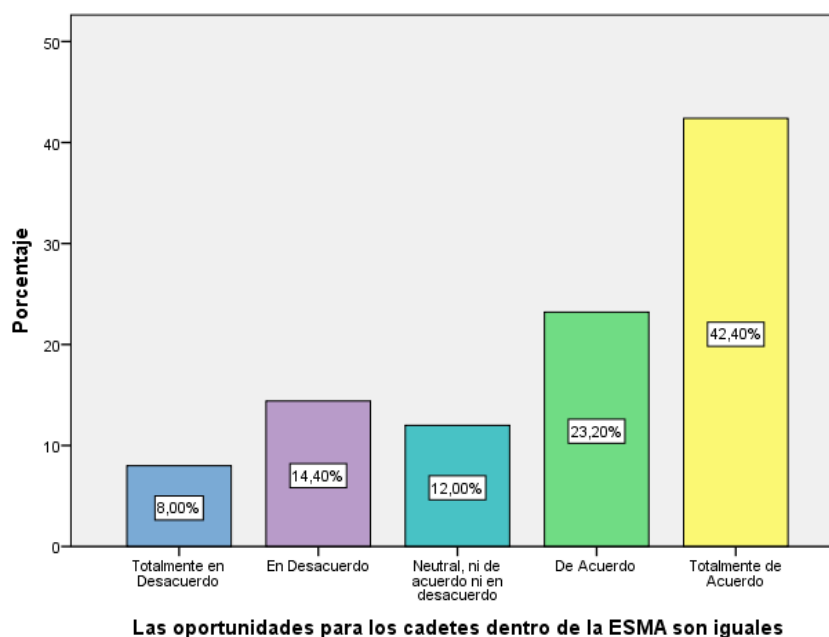


Gráfico N° 11: Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al abordar el tema de las oportunidades que tienen los cadetes dentro de la escuela, para identificar si ellos consideran que son equitativas, es decir, si hay igualdad de oportunidades, se puede observar que el 65.60% de cadetes encuestados están de acuerdo con esta afirmación, sin embargo, existen un 22.40% que está en desacuerdo es decir piensa que las oportunidades no son iguales en la “ESMA”, mientras que un 12% se considera neutral en su respuesta. Esto permite deducir que hay que detectar cuales son

las oportunidades que no son consideradas iguales para los cadetes en su formación militar para que este pequeño grupo representado en estos porcentajes sientan que son equitativas.

13.- ¿Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”?

Cuadro N° 16. Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	9	7,2	7,2
En Desacuerdo	25	20,0	20,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	10,4	10,4
De Acuerdo	35	28,0	28,0
Totalmente de Acuerdo	43	34,4	34,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

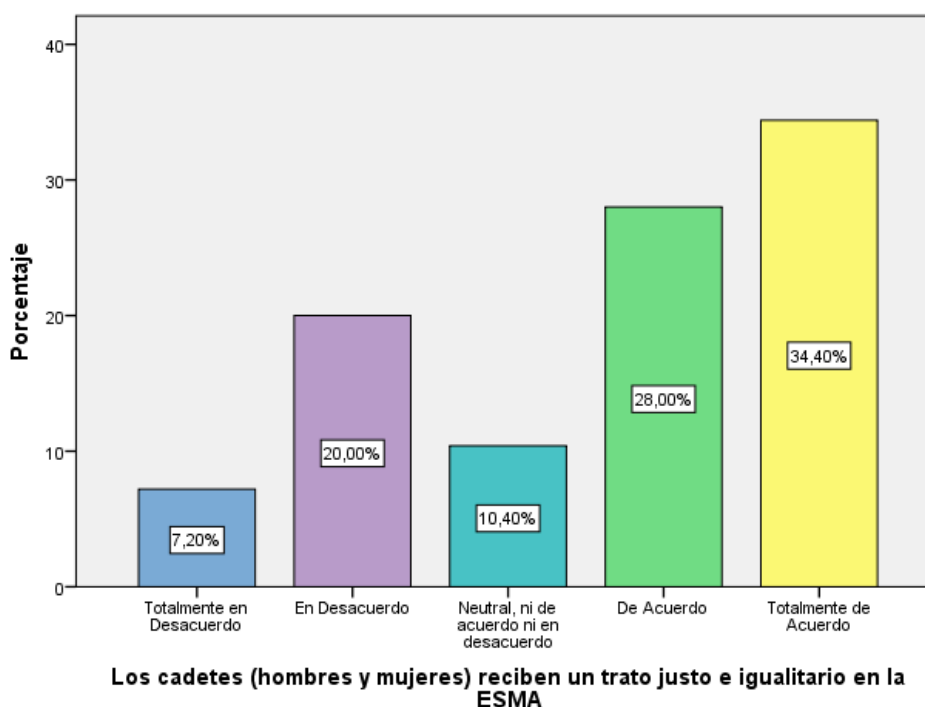


Gráfico N° 12: Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El trato justo e igualitario que reciben los cadetes en la “ESMA”, es un factor que se pone en consideración en esta encuesta y como resultado tenemos que el 62.40% de cadetes considera que están de acuerdo con esta afirmación, sin embargo, existe un 27.20% que no lo siente así, y un 10.40% que se considera neutral en su respuesta a esta pregunta, esto nos indica que existe un porcentaje considerable de inconformidad en cuanto al trato equitativo entre el género de los cadetes en su formación militar.

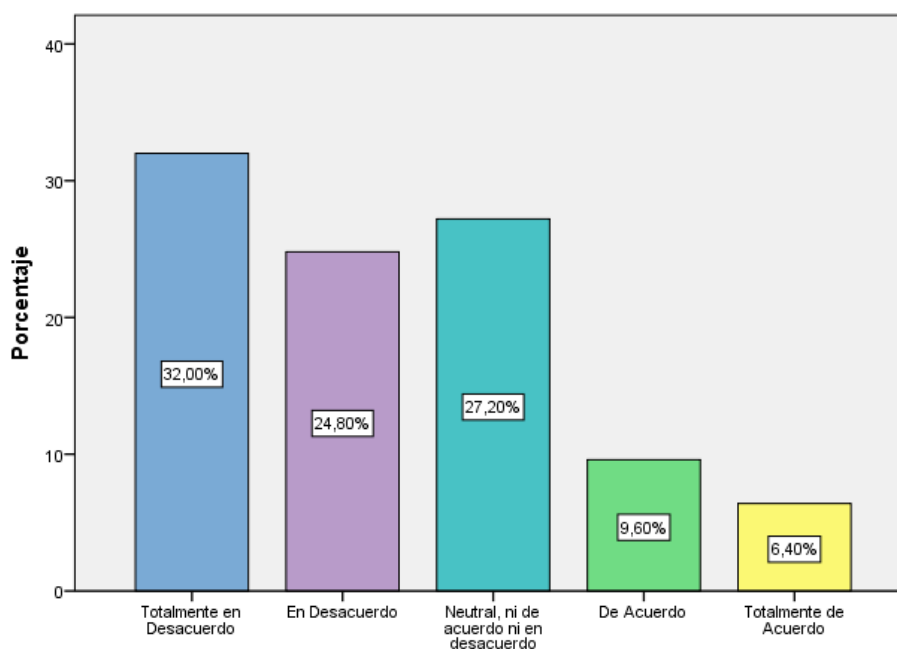
14.- ¿Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres?

Cuadro N° 17. Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	40	32,0	32,0
En Desacuerdo	31	24,8	24,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	27,2	27,2
De Acuerdo	12	9,6	9,6
Totalmente de Acuerdo	8	6,4	6,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres

Gráfico N° 13: Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al momento de asignar las tareas, los encuestados en un porcentaje de 56.80% no está de acuerdo en considerar que las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres, un porcentaje de 27.20% se considera neutral en su respuesta y un 6.40% está de acuerdo con la pregunta, esto da una concepción de que existe la aceptación de un porcentaje alto de cadetes que consideran que las tareas sencillas no son exclusividad de las mujeres, incluso llegando a pensar que no existen tareas sencillas, dentro de su formación militar puesto que todos están bajo un mismo régimen disciplinario, académico, deportivo y militar. Esto en conclusión podríamos decir que las tareas son asignadas en base a la capacidad que se tenga al momento de ejecutarlas.

15.- ¿Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”?

Cuadro N° 18. Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	74	59,2	59,2
En Desacuerdo	30	24,0	24,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	8,0	8,0
De Acuerdo	7	5,6	5,6
Totalmente de Acuerdo	4	3,2	3,2
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

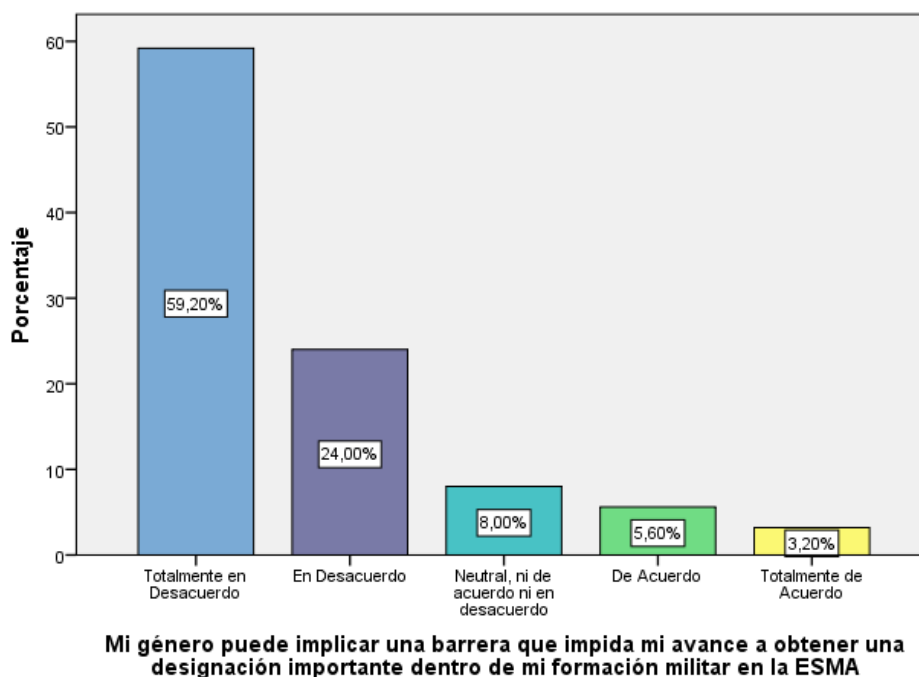


Gráfico N° 14: Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

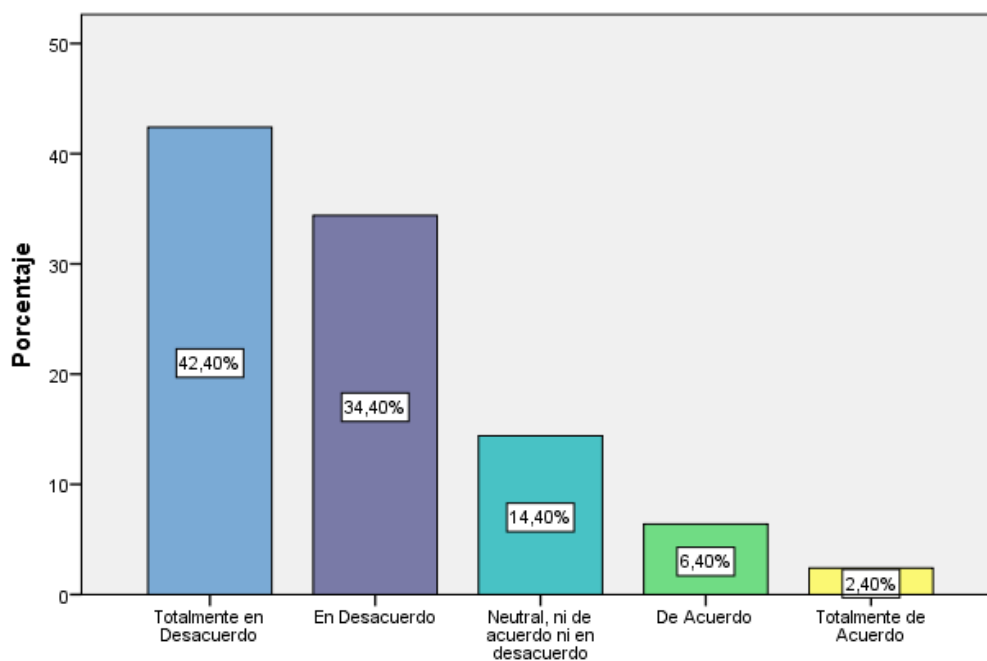
Al considerar que el género puede implicar una barrera que impida el avance a obtener una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA” de los cadetes, se puede observar que el 83.20% de encuestados están en desacuerdo con esa afirmación, mientras que un 8.80% están de acuerdo en que el género puede implicar una barrera que impida el avance para obtener una designación importante en la “ESMA”, analizando estos datos el porcentaje es casi el mismo con el de presencia de mujeres cadetes en la “ESMA”, asumiendo que dentro de este porcentaje estarían la mayoría de mujeres cadetes, sin embargo no es la totalidad puesto que existen registros de cadetes de género femenino que si se han destacado a lo largo de su permanencia en la “ESMA” y han ocupado designaciones importantes al llegar a su último año de formación militar despojándose así todo tipo de paradigmas con respecto al género en la vida militar y con los datos obtenidos en la encuesta se refleja que los cadetes sienten una igualdad de oportunidades al momento de recibir reconocimientos y designaciones importantes dentro de su formación militar.

16.- ¿Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”??

Cuadro N° 19. Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	53	42,4	42,4
En Desacuerdo	43	34,4	34,4
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	14,4	14,4
De Acuerdo	8	6,4	6,4
Totalmente de Acuerdo	3	2,4	2,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la ESMA.

Gráfico N° 15: Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

De los cadetes encuestados el 76.80% indica estar en desacuerdo con la afirmación de que los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres en la “ESMA”, mientras que los cadetes que si están de acuerdo con esta afirmación son el 8.80%. Esto permite indicar que la mayoría de las y los cadetes considera que el liderazgo femenino no pueda tener un efecto negativo en la formación de los cadetes, puesto que cuando cadetes de género femenino han ocupado cargos importantes dentro de su formación militar no ha existido inconvenientes en la ejecución de su liderazgo y esto se debe que al estar en una institución militar se respeta la antigüedad ante cualquier otro factor externo en este caso de análisis de género.

17.- ¿Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos?

Cuadro N° 20. Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	91	72,8	72,8
En Desacuerdo	21	16,8	16,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	7,2	7,2
De Acuerdo	2	1,6	1,6
Totalmente de Acuerdo	2	1,6	1,6
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

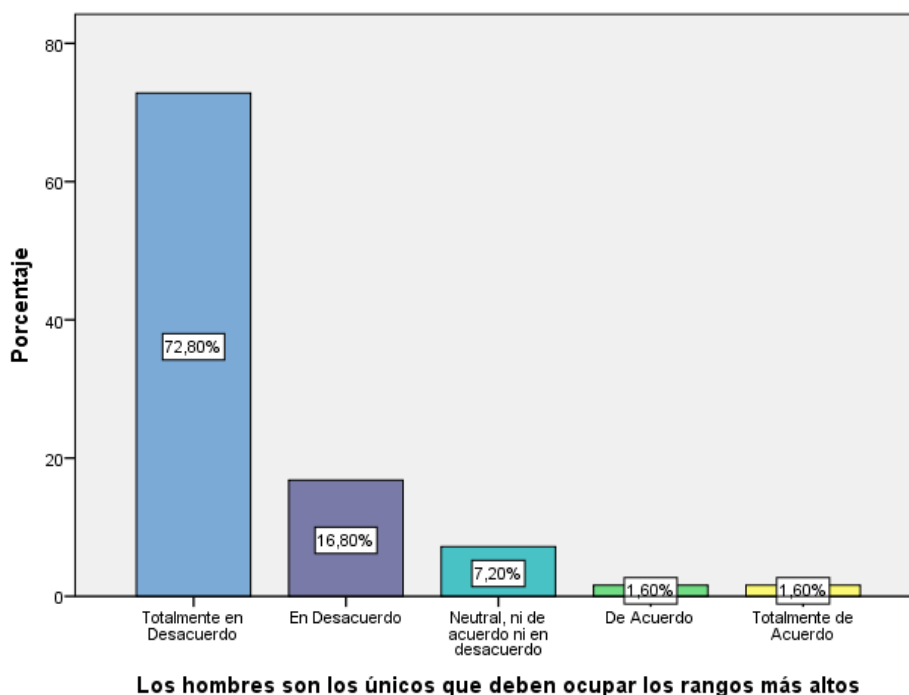


Gráfico N° 16: Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al momento de postular a un rango, no debe existir la consideración de género, esto se manifiesta a través de las respuestas dadas, puesto que el 89.60% de los encuestados expresa estar en desacuerdo al considerar que los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos y esto es bueno, en la actualidad las máximas autoridades de las Fuerzas Armadas son de género masculino por la antigüedad y los años de servicio en cada una de las Fuerzas, sin embargo las oficiales de género femenino actualmente están en el grado de capitanes con unos 9 años de servicio en la institución, es decir están terminando el primer tercio de su tiempo dentro de la institución armada, lo que hace augurar que en un futuro no existirá ninguna discriminación al momento en que le toque asumir un alto cargo en la cúpula de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas y sus subalternos brindaran su respeto y apoyo en el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, hay que observar que un pequeño porcentaje, 3.20%, considera que son los hombres quienes deben ocupar los rangos más altos, esto demuestra que el concepto de machismo aún está presente en un grupo reducido de cadetes, por lo que debe abordarse con mucha más profundidad estos temas entre los cadetes.

18.- ¿Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género?

Cuadro N° 21. Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	55	44,0	44,0
En Desacuerdo	20	16,0	16,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,8	16,8
De Acuerdo	23	18,4	18,4
Totalmente de Acuerdo	6	4,8	4,8
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

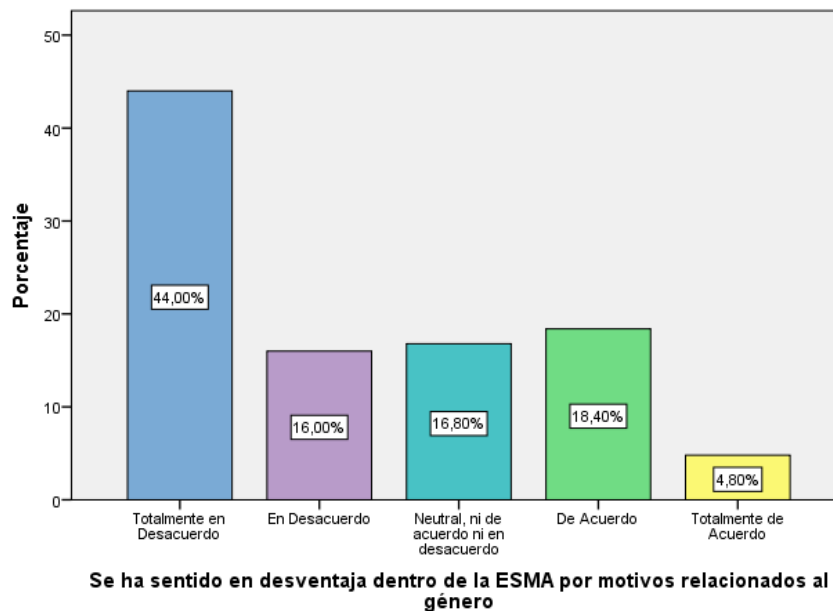


Gráfico N° 17: Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género.

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El 60% de encuestados indicaron estar en desacuerdo con la afirmación de sentirse en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género. Existe un 16.80% que se mantiene neutral, mientras que un 23.20% considera si estar de acuerdo en que se

ha sentido en desventaja por motivos relacionados al género, esto se da por seguramente en algún momento de su formación se originó algún escenario en el cual hicieron sentir esa percepción de desventaja ante un cadete de otro género, por lo que es importante definir los procesos y acciones a ser implementadas para ir mejorando la relación que existe entre los cadetes.

19.- ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?

Cuadro N° 22. ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	55	44,0	44,0
En Desacuerdo	20	16,0	16,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,8	16,8
De Acuerdo	23	18,4	18,4
Totalmente de Acuerdo	6	4,8	4,8
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

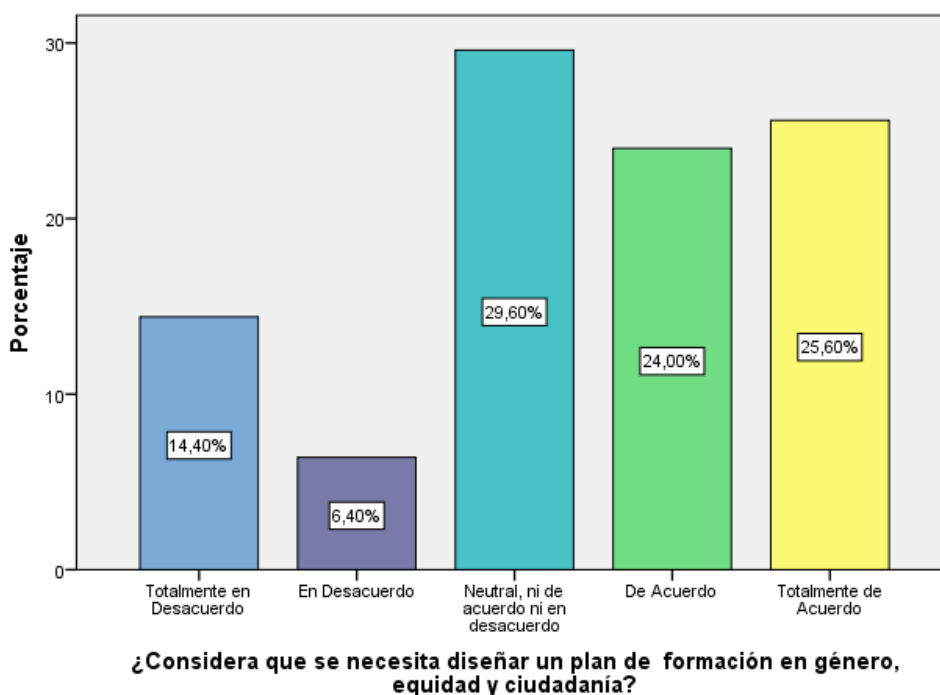


Gráfico N° 18: Variable ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al tomar en cuenta que la “ESMA” es una escuela de formación militar en donde reciben a hombres y mujeres como futuros oficiales de la fuerza aérea. Es importante capacitar a los cadetes en temas relacionados con género, equidad y ciudadanía. De acuerdo con la información levantada por los cadetes, el 49% de los encuestados están de acuerdo en la afirmación que se debería diseñar un plan de formación basado en estos temas. Sin embargo, un 29.60% no lo considera una necesidad puesto que tienen una posición neutral, mientras que un 20.80% no está de acuerdo con la necesidad de diseñar un plan de formación en temas de género, equidad y ciudadanía, cabe indicar que con este grupo es con quien se debería fomentar la necesidad del programa de formación, mostrándole sus beneficios y objetivos a alcanzar lo cual mejoraría su formación militar al romper paradigmas que aún están enquistados dentro de la institución con respecto a la equidad de género.

20.- ¿En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes?

Cuadro N° 23. En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	3	2,4	2,4
En Desacuerdo	12	9,6	9,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	18,4	18,4
De Acuerdo	47	37,6	37,6
Totalmente de Acuerdo	40	32,0	32,0
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

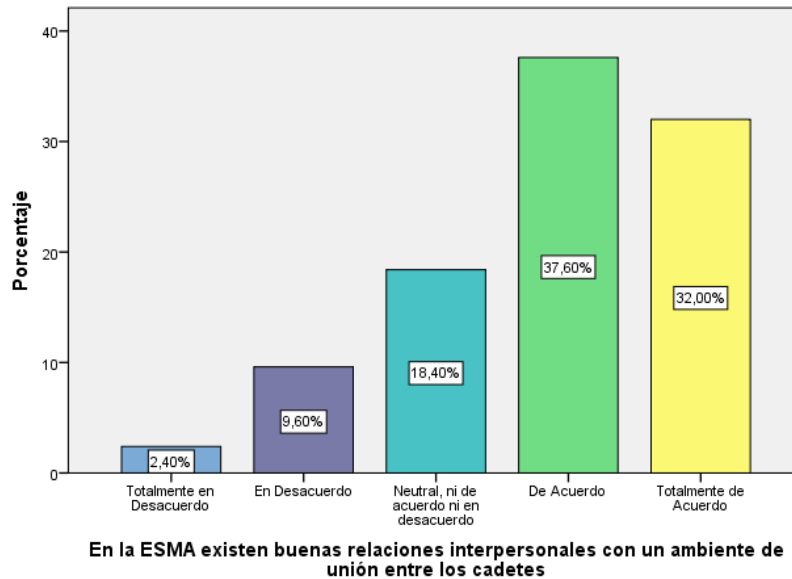


Gráfico N° 19: En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Es importante generar un buen ambiente entre los cadetes, sin dejar de lado el respeto y la disciplina, pero, sí que exista la camaradería en términos militares, se puede observar que el 69.90% de encuestados consideran que en la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión, camaradería y compromiso, luego tenemos un 18.40% de encuestados que consideran que este tema es neutral, es decir que no se llevan bien ni mal, y existe un 12% que considera que no existen buenas relaciones entre los cadetes, de esta forma se puede deducir que se debe mejorar las relaciones interpersonales de los cadetes con actividades afines a motivar esta condición, e implementar políticas para que el ambiente siempre se mantenga en armonía.

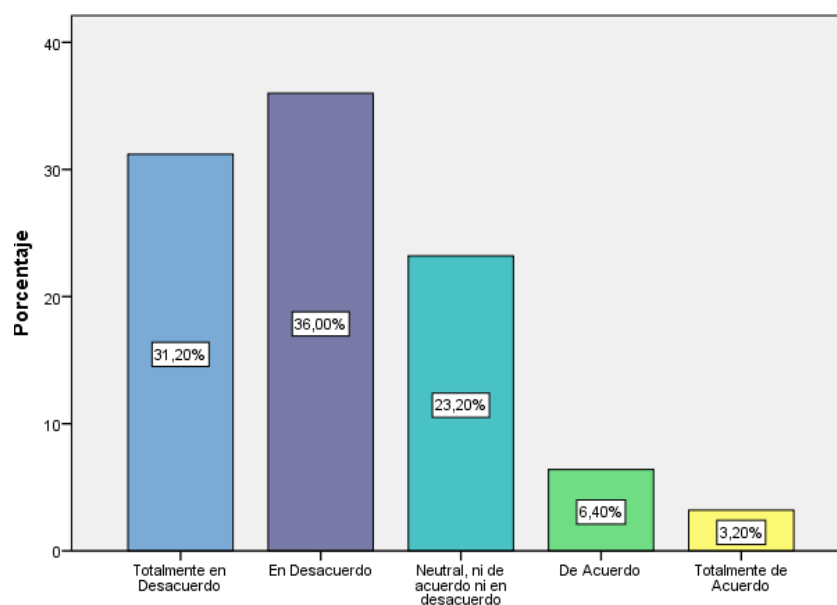
21.- ¿En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo?

Cuadro N° 24. En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	39	31,2	31,2
En Desacuerdo	45	36,0	36,0
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	23,2	23,2
De Acuerdo	8	6,4	6,4
Totalmente de Acuerdo	4	3,2	3,2
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo

Gráfico N° 20: En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al ser una escuela de formación militar que recibe estudiantes de ambos géneros, se tiene que fomentar la participación mixta en grupos de trabajo, es importante destacar, que el 67.20% de los encuestados está en desacuerdo al considerar que en los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo, porque de esta forma se coarta la participación equitativa y distribución de oportunidades entre los cadetes, existe un 23.20% de encuestados que se consideran neutrales ante esta afirmación mientras que un 9.60% están de acuerdo en que se deba trabajar con integrantes del mismo sexo en un grupo de trabajo. Sin embargo, es alentador conocer que siendo la mayoría de cadetes de

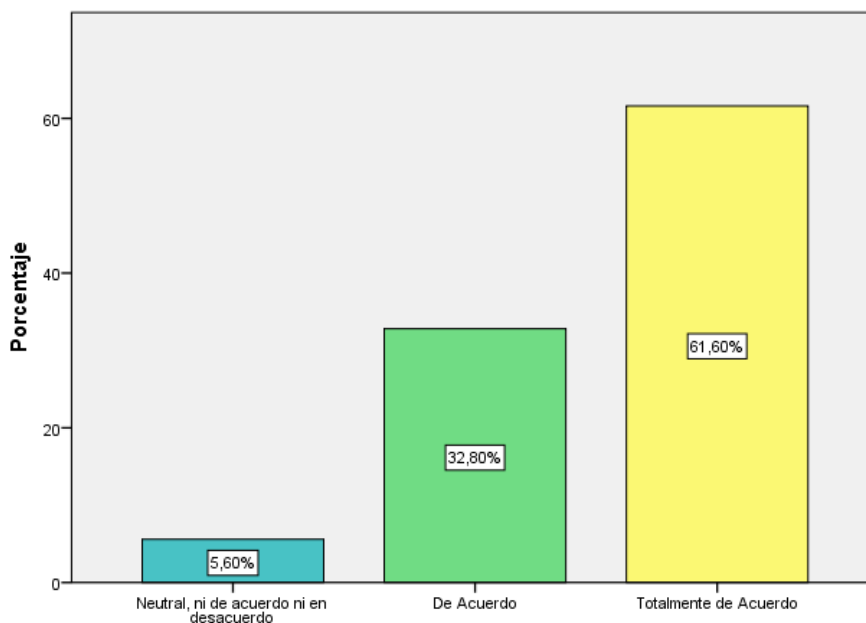
género masculino exista el criterio de que los trabajos se deban realizar con cadetes de ambos géneros demostrando que, aunque sea bajo el porcentaje de cadetes de género femenino, exista un criterio abierto para su inclusión en todas las áreas.

22.- ¿La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo?

Cuadro N° 25. La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	5,6	5,6
De Acuerdo	41	32,8	32,8
Totalmente de Acuerdo	77	61,6	61,6
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo

Gráfico N° 21: La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El desarrollo de grupos de trabajo fomenta la amistad de manera positiva, de acuerdo con la opinión de los cadetes, el 94.40% se consideran estar de acuerdo en

relacionar a la amistad con la conformación de mejores grupos de trabajo. De esta manera se fomenta un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades de los cadetes.

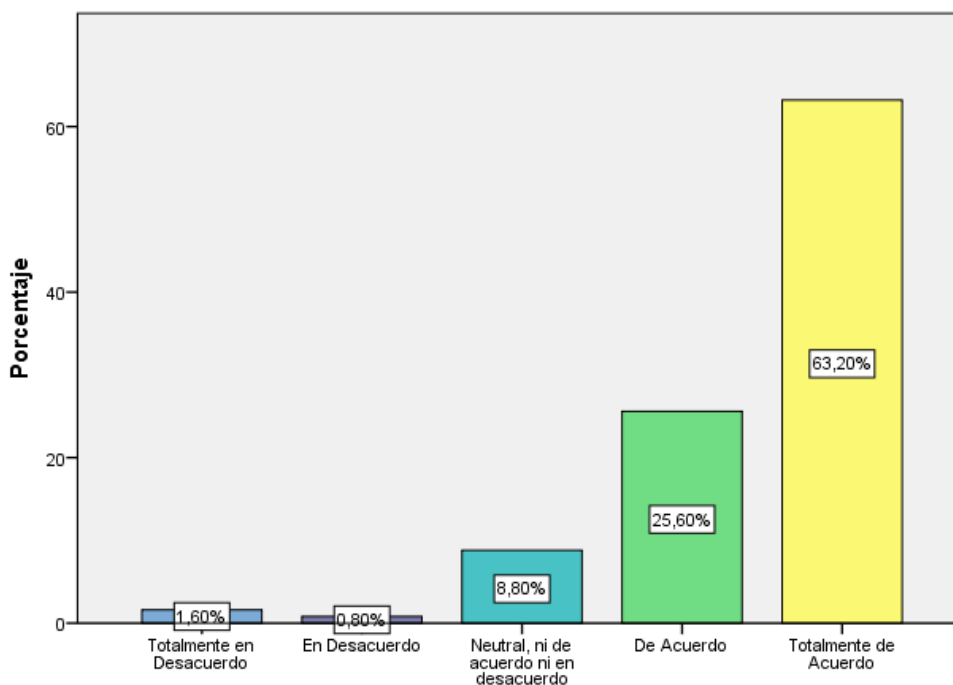
23.- ¿Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres?

Cuadro N° 26. Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	2	1,6	1,6
En Desacuerdo	1	,8	,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	8,8	8,8
De Acuerdo	32	25,6	25,6
Totalmente de Acuerdo	79	63,2	63,2
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres

Gráfico N° 22: Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Al considerar que las actividades de la escuela se desarrollan entre todos los cadetes sin importar su género, se puede evidenciar que existe esa cohesión institucional por parte de sus miembros demostrando que un 88.80% de los encuestados están de acuerdo en que las actividades que se realizan deben ser integradas por cadetes de género masculino y femenino, siendo este un alto porcentaje que demuestra que todos tienen la concepción de la equidad de género en las actividades que se realizan dentro de la “ESMA”. Existiendo solo un 2.60% de encuestados que no están de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

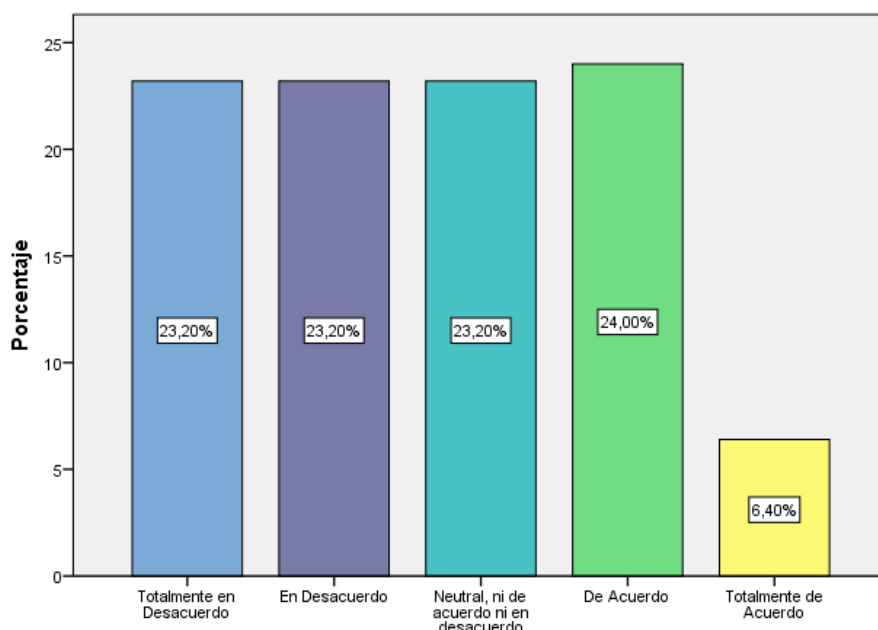
24.- ¿La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino?

Cuadro N° 27. La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	29	23,2	23,2
En Desacuerdo	29	23,2	23,2
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	23,2	23,2
De Acuerdo	30	24,0	24,0
Totalmente de Acuerdo	8	6,4	6,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



La cultura militar dentro de la ESMA está dominada por el género masculino

Gráfico N° 23: La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El 46.40% de cadetes encuestados, no están de acuerdo con que la cultura militar está dominada por el género masculino, existe un 23.20% que se considera neutral ante esta pregunta y existe un 30.40% de encuestados que están de acuerdo con que la cultura militar está dominada por el género masculino, en este punto se entiende que el importante porcentaje que está en desacuerdo con que la cultura militar este dominada por el género masculino, conoce ya del trabajo que han venido desempeñando personal militar femenino dentro de la Fuerza Aérea, el mismo que ya no está marcado solo por el género masculino si no también con ya un importante número de efectivos femeninos en todos los rangos, esto indica que los cadetes consideran que el género femenino también está presente en la cultura militar de la “ESMA”.

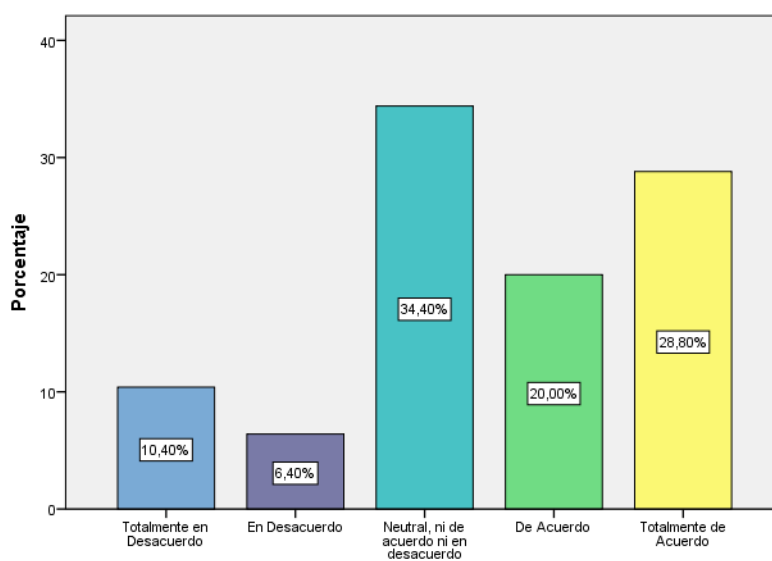
25.- ¿Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”?

Cuadro N° 28. Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	13	10,4	10,4
En Desacuerdo	8	6,4	6,4
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	34,4	34,4
De Acuerdo	25	20,0	20,0
Totalmente de Acuerdo	36	28,8	28,8
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la ESMA

Gráfico N° 24: Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Ser brigadier dentro de la escuela, es un reconocimiento al esfuerzo y dedicación de los cadetes, de esta manera al existir una representación de ambos géneros en el cuerpo de brigadieres los cadetes se sienten representados y se evidencia en la respuesta de las encuestas con el 48.80% de cadetes que están de acuerdo con esta afirmación, el 16.80% no se siente representado por su género en el cuerpo de brigadieres, existiendo un porcentaje de 34.40% de respuestas que se mantienen neutral, lo que indicaría que la representación de género no se debe evidenciar en la designación del cuerpo de brigadieres.

26.- ¿La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal?

Cuadro N° 29. La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	1	,8	,8
En Desacuerdo	1	,8	,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	9,6	9,6
De Acuerdo	31	24,8	24,8
Totalmente de Acuerdo	80	64,0	64,0
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

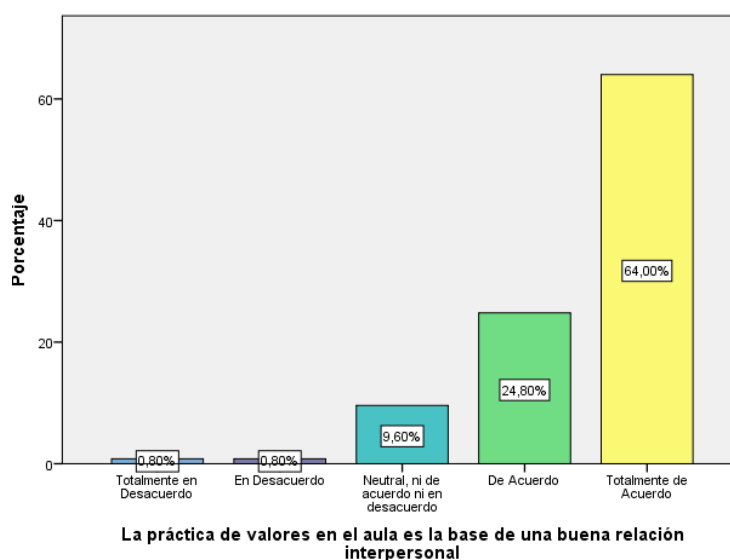


Gráfico N° 25: La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

Los cadetes consideran que la práctica de valores es un buen aporte a las relaciones interpersonales entre ellos, así lo demuestran, puesto que el 88.80% de cadetes encuestados están de acuerdo con esta afirmación. Esto demuestra que lo que se viene fomentando para la práctica de valores dentro de la formación militar

está dando buenos resultados, los cuales son reflejados en el bajo porcentaje de resultado que es de 9.60% que se mantiene en una posición neutral con lo afirmado mientras que apenas el 1.60% no está de acuerdo con que la práctica de valores es la base de una buena relación interpersonal.

27.- ¿Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”?

Cuadro N° 30. Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	1	,8	,8
En Desacuerdo	1	,8	,8
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	4,0	4,0
De Acuerdo	20	16,0	16,0
Totalmente de Acuerdo	98	78,4	78,4
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

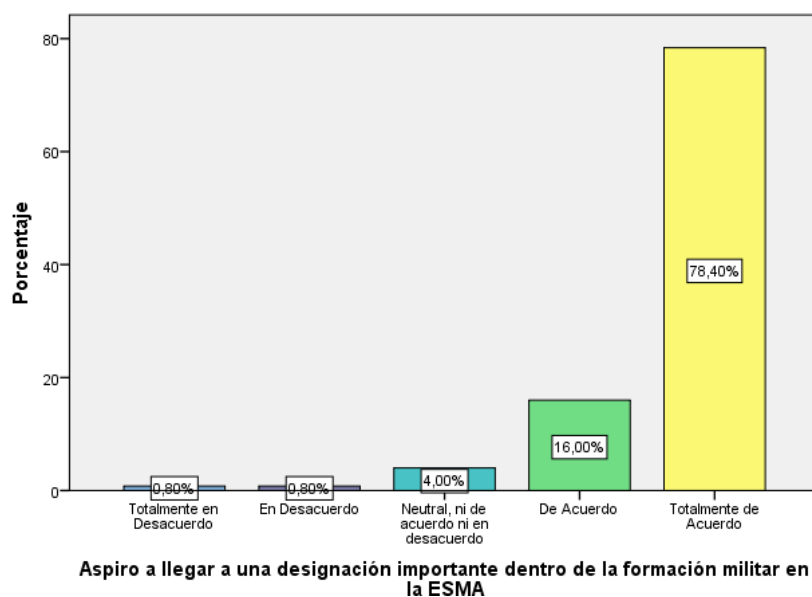


Gráfico N° 26: Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

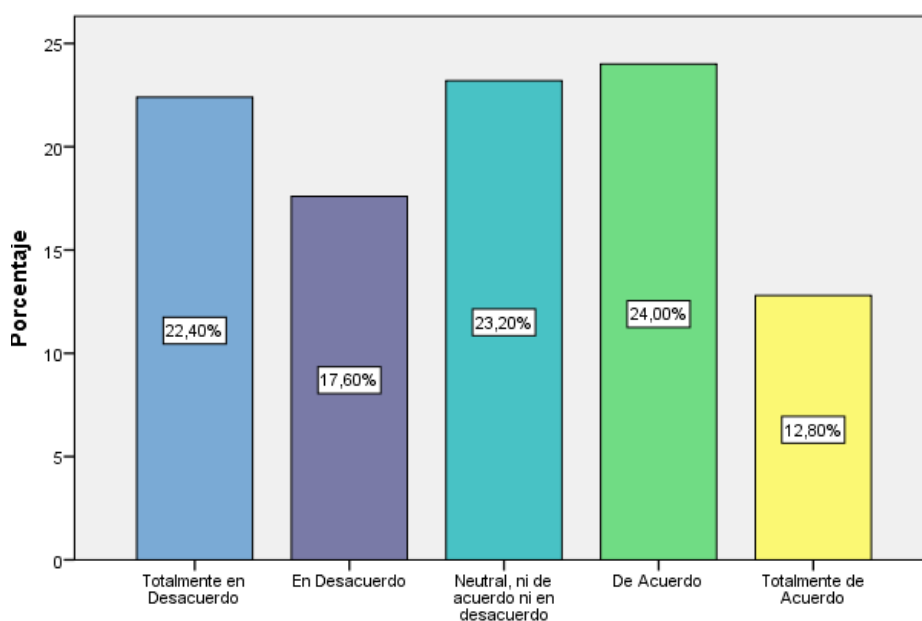
La motivación es un factor muy importante dentro de la formación militar de los cadetes, y el fijarse metas y aspiraciones los va a ayudar a cumplir con sus expectativas, y esto se demuestra en los resultados de la encuesta aplicada, puesto que, el 94.40% de cadetes encuestados aspiran llegar a una designación importante dentro de la escuela. Existe una opinión mayoritaria en cuanto a aspiraciones dentro de la formación militar que tienen los cadetes, esto puede ser utilizado como una herramienta de desarrollo profesional para que se pueda obtener los mejores resultados y se logre formar a oficiales con gran capacidad que aporte luego al desarrollo profesional en cada una de las áreas que luego se desempeñaran como oficiales, resaltando también que esto exige la formación militar entre cada uno de ellos al existir una sana competencia lo que permitirá resaltar el esfuerzo y la entrega de lo mejor de sí en cada una de sus actividades de su formación.

28.- ¿En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”?

Cuadro N° 31. En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en Desacuerdo	28	22,4	22,4
En Desacuerdo	22	17,6	17,6
Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	23,2	23,2
De Acuerdo	30	24,0	24,0
Totalmente de Acuerdo	16	12,8	12,8
Total	125	100,0	100,0

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020



En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la ESMA

Gráfico N° 27: En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”

Elaborado por: Diego Paredes
Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El sentir o ser testigos de algún prejuicio por el género de los cadetes, es un tema que se pone en consideración, ya que se trata de promover la igualdad de género, al considerar que en la “ESMA” se forman hombres y mujeres, se deberían minimizar este tipo de acciones, al consultar a los cadetes, se puede observar que existe un porcentaje promedio en cada una de las respuestas lo que da a entender que existe una diferenciación de criterios con respecto a este tema, el cual es importante para el desarrollo de la propuesta de este estudio, el 40% de encuestados afirma que está en desacuerdo con la pregunta, es decir de que para ellos no existe prejuicios de género dentro de la “ESMA”,

sin embargo, el 36.8% considera que si existe este tipo de prejuicios, es decir en algún momento fueron testigos o vivieron este tipo de prejuicios de género, siendo este un porcentaje similar al anterior analizado anteriormente, finalmente existe un 23% que se considera neutral ante esta pregunta, lo cual indica que talvez prefiere no opinar al respecto y que este porcentaje se podría incluir dentro de que en algún momento fueron testigos de algún prejuicio en el ámbito de genero dentro de su formación militar y que prefiere no dar una respuesta positiva o negativa ante esta pregunta, por lo que, esto pone nos da una alerta para diseñar una propuesta acorde a la problemática y que permita eliminar este tipo de acciones dentro de la formación militar de los cadetes.

Análisis multivariado:

Cuadro N° 32. Sexo Vs. Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”

Tabla cruzada Sexo*Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”

		Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”				Total	
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Sexo	Hombre	24,8%	16,8%	29,6%	12,8%	6,4%	90,4%
	Mujer	4,8%	4,8%				9,6%
Total		29,6%	21,6%	29,6%	12,8%	6,4%	100,0%

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El 29.6% de los entrevistados consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo al indicar que los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes de la “ESMA” son hombres. Con esto se puede observar que el género no incide en la asignación de tarea, y que el porcentaje de cadetes que están de acuerdo con que los hombres sean quienes realicen las tareas fuertes en la “ESMA” es bajo, por lo que, en este sentido si existe un criterio de equidad de género para que se realicen todas las actividades dentro de la formación de los y las cadetes.

Cuadro N° 33. Sexo Vs. Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”

Tabla cruzada Sexo*Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”

		Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”					Total
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Sexo	Hombre	8,0%	11,2%	28,0%	27,2%	16,0%	90,4%
	Mujer	0,8%	0,8%	1,6%	2,4%	4,0%	9,6%
Total		8,8%	12,0%	29,6%	29,6%	20,0%	100,0%

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes. 2020

Análisis e interpretación:

El 28% de los entrevistados consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo al indicar que deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA” son hombres. Se puede expresar que los hombres están muy poco interesados en promover las políticas de género en la formación de los cadetes, lo cual indica que se debería desarrollar con mayor fuerza los conceptos de equidad y género especialmente en los hombres que es en porcentaje casi la totalidad del personal existente en la “ESMA”, resaltando que existe ya una aceptación de los cadetes de género masculino en que se debe generar y fortalecer las políticas de género en la “ESMA”.

Cuadro N° 34. Sexo Vs. ¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?

Tabla cruzada Sexo*¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?

		¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?					Total
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Sexo	Hombre	14,4%	6,4%	26,4%	23,2%	20,0%	90,4%
	Mujer			3,2%	0,8%	5,6%	9,6%
Total		14,4%	6,4%	29,6%	24,0%	25,6%	100,0%

Elaborado por: Diego Paredes

Fuente: Encuesta a cadetes, 2020

Análisis e interpretación:

Del 29.6% de encuestados se consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo al indicar que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía, 26.4% son hombres y 3.2% son mujeres. Con este resultado se puede expresar que los hombres estarían muy poco interesados en que se promueva el diseño de un plan de formación en género, equidad y ciudadanía, lo cual indica que se debería implementar una socialización de los objetivos que se persigue a través del plan de formación para motivarlos a participar. Las razones del bajo interés existente entre los participantes de la encuesta se deben identificar en el desarrollo de la aplicación de la propuesta, debido a que en este momento se podría suponer algunas de estas razones sin tener la certeza de las mismas, entre ellas se puede citar, desconocimiento de cómo se aplicara el programa, los cadetes pueden asumir que se tratara de un aumento de la carga horaria y académica y talvez ahí recaiga la negativa a implementar este programa o de que no exista la intención de cambiar su mentalidad ya formada a lo largo de los años o del tiempo que lleve en su formación dentro de la “ESMA”.

Resultados del diagnóstico de la situación actual

Existen muchos puntos altos o positivos encontrados en cada una de las respuestas realizadas en la encuesta, pudiendo destacar que las y los cadetes consideran que la “ESMA” es la mejor escuela de formación militar, existe un compromiso con la visión de la “ESMA”, se consideran en total desacuerdo con la afirmación de que los problemas radican en la equidad de género, así como están de acuerdo que la práctica de valores, el fomentar la amistad enmarcada en el respeto, la obediencia, disciplina y camaradería permiten mejorar las relaciones interpersonales de los cadetes a lo largo de su formación dentro de la “ESMA”, están de acuerdo con que las tareas duras, por no decir que todas las tareas y actividades deben ser realizadas por las y los cadetes de la “ESMA”, están conscientes de que se deben generar políticas de género dentro de su formación y están comprometidos en dar su mejor esfuerzo día a día para poder llegar alcanzar las mejores dignidades o puestos relevantes cuando lleguen a su último año de formación militar, generando la sana competencia, la rivalidad buena en donde cada uno dará lo mejor de sí para poder superar al otro sin dañar la camaradería ni la disciplina, si no esforzándose todo el tiempo para lograr el objetivo principal que es llegar a graduarse como Oficial de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Sin embargo, opinan que los defectos que tienen en la “ESMA” pudiesen provenir de una mala distribución de oportunidades, al haber experimentado o ser testigo de una discriminación a causa de la equidad de género, no en la totalidad de cadetes pero si en un casi 40% de los encuestados y en alrededor de un 23% que no se atreve a dar una respuesta positiva o negativa ante esta problemática, que induce a asumir que existe temor de topar con total libertad este tipo de temas en una institución que se ha caracterizado a lo largo de la historia por estar marcada con firmeza y hasta la actualidad ser administrada por personas de género masculino.

Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” según la escuela aparentemente son iguales, reciben un trato justo e igualitario, no consideran que las tareas sencillas sean de exclusividad de las mujeres, para lograr una designación importante no consideran que el género sea una barrera para lograrlo, los preconceptos acerca del liderazgo no producen un efecto negativo en las oportunidades que tengan las mujeres dentro de la “ESMA”. Puesto que no se considera que solo los hombres son quienes deban ocupar rango alto, un bajo porcentaje se siente en desventaja dentro de la “ESMA” relacionados con el género.

Se considera una buena oportunidad para fomentar el género, equidad y ciudadanía mediante un plan de formación militar. De esta forma se mejorarán las relaciones interpersonales que existen entre los cadetes en la “ESMA”, se deben fomentar realizar los trabajos entre personas integrados por hombres y mujeres. Existe una buena representación de género en el cuerpo de brigadieres, se realiza una buena práctica de valores dentro del aula para fomentar las relaciones interpersonales.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Título de la propuesta:

Programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía para los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B.” - “ESMA”.

Definición y justificación

Para lograr los objetivos y metas propuestas, así como aprovechar óptimamente los recursos que se disponen, se requiere planificar y sistematizar las actividades. La propuesta desarrolla un programa de formación en género, equidad y ciudadanía, que a través de su adecuada aplicación se oriente a los cadetes para que realicen sus actividades en forma efectiva y promueva una mejor relación interpersonal.

Plan de formación:

Según EAE Business. (2020), un plan de formación es una descripción de autorreflexión y mejoramiento, que ayuda a cumplir objetivos de todo tipo, ya sean

personales o profesionales. Un plan de formación sería una hoja de ruta, orientada a la educación y los propósitos planteados en este ámbito.

Como detalla Pinto. (2020), Un plan de formación engloba las necesidades que una empresa tiene entre sus trabajadores, las cuales incluyen: metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, etapas a seguir y elementos necesarios para llevar a la formación en una organización.

En un plan de formación se planifica objetivos, se puede reconocer las propias fortalezas y debilidades e identificar la necesidad de mejorar.

Propuesta de formación:

Una propuesta de formación es un instrumento en el que se plasman las intenciones que una institución educativa desea proponer para el proceso de enseñanza – aprendizaje, responsable del contexto y capacidades instaladas que le permitan desarrollarlo. (Ministerio de Educación, 2020)

Taller de formación:

Un taller de formación es un programa educacional corto que permite enseñar o hacer la introducción de un conocimiento práctico o técnicas que pueden usar en su trabajo o en su vida cotidiana (Spaces ON, 2020).

Proyecto educativo:

Los proyectos educativos se definen como un espacio académico de aprendizaje interactivo en los que se trabaja en equipo sobre una temática de interés común. Se utiliza la metodología de aprendizaje basada en proyectos con un enfoque interdisciplinario, para estimular el trabajo colaborativo y la investigación, así como las habilidades sociales. (Ministerio de Educación, 2020)

Programa de formación:

Como lo indica Collantes Núñez (2020) un programa de formación se puede definir como un conjunto ordenado y coherente de acciones que están encaminadas a ser formativas, en un período determinado y que se espera dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir el logro de los objetivos estratégicos.

Un programa de formación debe ser en todo momento flexible y dinámico y debe permitir la inclusión de acciones formativas que no estén planificadas previamente.

De acuerdo con Collantes Núñez (2020), el programa de formación es una herramienta, estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje de las políticas de género, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades.

Un programa de formación ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en la vida cotidiana y en el trabajo. (ONU, 2020).

El programa de formación va a orientar las actividades al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso de instrucción-aprendizaje, así como también, seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis actividades de manera organizada y sistemática con base en el diagnóstico de necesidades y proporcionar las bases para efectuar la evaluación del programa: es decir, la forma en que está estructurado respecto a la selección y organización de contenidos y su ubicación en relación al plan de capacitación del cual forma parte.

Los Programas de Formación incluyen:

- a) Presentación del programa, donde se explica la cobertura, etapas y características del programa;
- b) Planeación estratégica de la capacitación en la organización;
- c) Análisis de la situación de la capacitación en la empresa (análisis FODA);
- d) Objetivos de capacitación,
- e) Programación de los cursos de capacitación, incluyendo la calendarización de eventos de acuerdo con las necesidades detectadas, el alcance de los eventos y participantes, los instructores, el responsable de la coordinación operativa, costos y presupuestos;
- f) Contenidos de los cursos, los medios adecuados para la conducción y evaluación del proceso de instrucción.

Programa de formación en el ámbito militar:

Según el Modelo Educativo FFAA, (2018), el proceso de formación militar es un conjunto de actividades educativas en donde se realiza la preparación e instrucción ético-moral, militar, intelectual, física y técnico-profesional del profesional ecuatoriano, que inicia con el llamamiento y posterior ingreso a los institutos de formación militar y culmina con la graduación en los institutos de formación, lo que le acredita para prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas permanentes.

Objetivo General.

Diseñar un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía a fin de que se integre en la malla curricular de formación militar de cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”

Objetivos específicos.

- Determinar los lineamientos de la formación militar que caracterizan a la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”.
- Identificar las políticas institucionales de equidad de género dentro de la formación militar de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”.
- Desarrollar los contenidos que el programa militar de formación con enfoque de género, equidad y ciudadanía aplique de manera inmediata.
- Validar el programa mediante la modalidad de expertos.

Lineamientos de la formación militar que caracteriza a la Escuela Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”.

De acuerdo con el modelo educativo de las Fuerzas Armadas, (2018), el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador es un engranaje dinámico, constituido por subsistemas que actúan coordinadamente para la realización de los procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, que desarrollan competencias en el personal militar con la finalidad de que cumplan la misión constitucional de las Fuerzas Armadas.

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas está organizado de la siguiente manera (2018):

- a) Dirección de Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL)
- b) Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza
- c) Institutos de formación, perfeccionamiento y especialización
- d) Institutos de educación militar que desarrollan procesos de capacitación
- e) Instituciones de Educación Superior

Como se detalla en el modelo educativo de las FFAA, (2018), el ente rector de este Sistema es la Dirección de Educación y Doctrina Militar, y los subsistemas son los organismos componentes del sistema de educación militar de las FF. AA., en los cuales se encuentran todos los institutos de educación militar y las unidades militares donde se desarrollan los procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, con carácter integral, interdisciplinario y trans-disciplinario enfocados en el plan de carrera y regidos por el respectivo Comando General de cada Fuerza, a través de su organización institucional.

Según COMACO (Comando Conjunto FF. AA.), JEMI (Jefatura Estado Mayor Institucional), (2016). Los subsistemas son los siguientes:

- Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Terrestre
- Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Naval.
- Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Aérea.

Según COMACO, JEMI, (2016) el proceso de formación militar de la “ESMA”, es administrado por el Comando de Educación y Doctrina de la Fuerza Aérea cuya misión es “participar en el desarrollo de las capacidades militares aéreas mediante la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, para el desarrollo del talento humano, así como la actualización de la doctrina aeroespacial, a fin de contribuir a la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y, con su contingente apoyar al desarrollo nacional y la seguridad pública y del Estado”.

Mientras que, en el modelo educativo de las FFAA, (2018), la educación militar considera diferentes procesos educativos que se desarrollan a lo largo de la carrera, lo que obliga a una prolija planificación del proceso enseñanza- aprendizaje. Estos procesos son: a) formación, b) perfeccionamiento, c) especialización y d) capacitación. Al finalizar la formación, el cadete obtiene el respectivo grado militar y paralelamente, a través de una institución de educación superior acreditada, alcanza títulos de tercer nivel o nivel tecnológico superior, de acuerdo con su grado, respetando la normativa vigente.

La duración de los cursos de formación y perfeccionamiento está establecida por el Reglamento a la Ley de Personal de las FF. AA., en el Art. 17. en donde se especifica que la formación de oficiales de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de cuatro años en las tres fuerzas, los cursos de formación de personal de tropa de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de dos años en las tres fuerzas y proporcionarán las capacidades para el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con el Modelo Educativo FFAA, (2018), las modalidades de estudio establecidas en este modelo, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Académico del CES (2016), son: presencial, en línea, dual, a distancia, semipresencial o de convergencia de medios.

Políticas institucionales a favor de la equidad y género dentro de la formación militar.

Como se detalla en la Política de Género de las Fuerzas Armadas (2013), dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador esta constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. Entre sus objetivos se puede detallar los siguientes:

Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres.

Políticas:

- Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.
- Fomentar el Servicio Cívico-Militar voluntario femenino.

Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.

Políticas:

- Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.
- Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.
- Mejorar el Bienestar del personal militar.

Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.

Política:

- Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género

Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.

Política:


- Generar cambios en la legislación militar con enfoque de equidad de género.

Desarrollo de contenidos y diseño del programa de formación militar con enfoque en género, equidad y ciudadanía.

El programa de formación militar tiene un enfoque integral si se toma en cuenta que las políticas de género y los enfoques de equidad y ciudadanía son conceptos y prácticas que deben enseñarse y promoverse de manera adecuada entre las y los cadetes. Está dirigido a hombres y mujeres para fortalecer su formación militar en temas de

género, equidad y ciudadanía, de esta manera se pretende sensibilizar y promover nuevos patrones de conducta entre quienes son parte de la familia militar.

PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA



PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN "COSME RENNELLA BARBATTO"

ACTIVIDAD EXTRACURRICULAR

Ámbito de acción

El programa pretende desarrollarse durante 5 años, mediante periodos semestrales con actividades y contenidos que tendrán una duración de 40 horas de manera extracurricular.

Metodología

Se trabajará bajo dos lineamientos, a) referencias teóricas con las que se plantearán conceptos básicos sobre género, equidad y ciudadanía, enfatizando la importancia de estos; y b) actividades prácticas, con la idea de implementar acciones, estrategias y ejercicios que permitan desplegar las destrezas propuestas.

La organización del taller se ha establecido en cinco sesiones de 8 horas. La duración y desarrollo de cada una de ellas dependerá de las características del grupo y del interés por el tema que se esté tratando, por lo que las actividades programadas pueden ajustarse. La temática de las diferentes sesiones del taller puede variar en función de las necesidades del grupo.

Se reunirán a los cadetes y oficiales después de finalizados los talleres, puesto que es trascendental ir conociendo los criterios y opiniones que se despliegan luego de conocida la referencia teórica y haber desarrollado las actividades en las que se generará además espacios de diálogo que permitirán intercambiar ideas que podrán ser utilizadas como retroalimentación y evaluación.

Objetivo General del programa

Facilitar contenidos y actividades que fortalecen la formación militar de hombres y mujeres cadetes desde la perspectiva de género, equidad y ciudadanía a fin de que se promueva la resignificación afirmativa de patrones culturales.

Objetivos específicos del programa

- Contribuir a una cultura de cambio a través de acciones afirmativas motivadas desde el programa de formación.
- Sensibilizar a las y los cadetes sobre prácticas que fomenten el respeto y adecuado trato entre hombres y mujeres basados en principios de equidad.
- Apoyar en el empoderamiento de las mujeres cadetes dentro de su vida militar a fin de consoliden su empoderamiento.

Estructura general.

Estructura general del programa de formación que será desarrollado durante una semana por semestre

Estructura a desarrollarse en una semana

Mes: Junio / Diciembre
Semana 1
Día 1: Charla introductoria (reglas de interacción, presentación de objetivos y posibles resultados)
Día 2: Taller sobre género
Día 3: Taller sobre equidad
Día 4: Taller sobre ciudadanía
Día 5: Taller sobre género, equidad y ciudadanía

Desarrollo de los contenidos

Día 1

Charla introductoria

Duración: 8 horas

Su propósito es explicar acerca del programa de formación militar género, equidad y ciudadanía, en la cual se expondrán los objetivos que se persigue, así como las actividades y procesos que se efectuarán para implementar las políticas de género y mejorar las relaciones interpersonales entre los cadetes.

En esta etapa se permite monitorear la acogida que los cadetes al programa, también se informará lo que se realizará en la etapa diagnóstica, pues se expondrá que se ocupará una ficha de observación para registrar los aportes y posibles cambios de conducta y acción que se presenten.

Se pretende la sensibilización de los participantes como un efecto positivo y de empoderamiento de la aplicación del programa.

Objetivo de la charla:

Presentar el programa militar de formación con enfoque de género, equidad y ciudadanía, en la cual se detallarán las actividades y procesos a implementarse.

Estrategias metodológicas:

- Trabajo colaborativo
- Discusiones y plenarias
- Reflexión personal definiendo fortalezas y debilidades.

Día 2

Taller sobre Género

Objetivo del taller:

- Sensibilizar sobre el enfoque de género utilizando material de apoyo digital y audiovisual logrando un acercamiento de los cadetes para que sean más conscientes de sus emociones y conductas.

Estrategias metodológicas

- Trabajo colaborativo
- Discusiones y plenarias
- Reflexión personal, cómo vemos los roles de hombres y mujeres dentro y fuera de la vida militar.
- Elaboración del autorretrato, que busca la descripción de las características sociales de cada cadete.

Desarrollo mediante trabajo en equipo:

- Se inicia el taller con una dinámica que permita oxigenar el cerebro de los cadetes y les permita centrar su atención en el taller (30 minutos)
- Para el desarrollo de la parte teórica, se les entregará una tarjeta con el nombre del enfoque a desarrollar: “género”, para lo cual se les pedirá que

lean y de manera voluntaria expresen la opinión que tienen sobre este enfoque y cómo lo han experimentado en su vida. (1 hora)

- Mediante la técnica de lluvia de ideas se trabaja colaborativamente el resumen de experiencias, prácticas y referencias teóricas. (6 horas)
- Al finalizar la exposición, se invita a los participantes a comentar las lecciones aprendidas (30 minutos)

Métodos de apoyo:

- Proyector y computador
- Material de papelería

Día 3

Taller sobre Equidad

Objetivo del taller:

- Identificar las ideas que pre-existen sobre el enfoque de equidad, utilizando material de apoyo digital y audiovisual logrando un acercamiento de los cadetes a la práctica de nuevos patrones.

Estrategias metodológicas:

- Trabajo colaborativo
- Discusiones y plenarias
- Pictogramas
- Reflexión personal, sobre las prácticas de equidad que se presentan como oportunidades dentro y fuera de la vida militar.
- Reflexión grupal.

Desarrollo

Para dar cumplimiento a la estructura del taller el cual tiene una parte teórica y una parte práctica, se iniciará con la definición de Equidad.

- Se inicia el taller con una dinámica que permita oxigenar el cerebro de los cadetes y les permita centrar su atención en el taller (30 minutos)

- Para el desarrollo de la parte teórica, se les entregará una tarjeta con el nombre del concepto a desarrollar: “equidad”, para lo cual se les pedirá que lean y de manera voluntaria expresen la opinión que tienen sobre este concepto o si pueden definir al mismo. (1 hora)
- Una vez efectuada la conceptualización por parte de la lluvia de ideas de los cadetes sobre este enfoque. Se desarrolla la exposición a cargo de un experto en el tema. (6 horas)
- Al finalizar la exposición, se invita a los participantes a comentar sobre su experiencia y de nuevas conductas que pueden ponerse en práctica de manera inmediata. (30 minutos)

Métodos de apoyo:

- Proyector y computador
- Material de papelería

Día 4

Taller sobre Ciudadanía

Objetivo del taller

- Identificar las prácticas institucionales y sociales que las y los cadetes identifican sobre ciudadanía utilizando material de apoyo digital y audiovisual logrando un acercamiento de los cadetes al tema.

Estrategias metodológicas:

- Trabajo colaborativo.
- Discusiones y plenarias.
- Pictogramas.
- Reflexión personal sobre las prácticas ciudadanas que se pueden implementar dentro y fuera de la vida militar.
- Reflexión grupal.

Desarrollo con trabajo de equipo

- Se inicia el taller con una dinámica que permita oxigenar el cerebro de los cadetes y les permita centrar su atención en el taller (30 minutos).
- Para el desarrollo de la parte teórica, se les entregará una tarjeta con el enfoque a desarrollar: “Ciudadanía”, para lo cual se les pedirá que lean y de manera voluntaria expresen la opinión que tienen sobre este enfoque. (1 hora)
- Una vez efectuada la conceptualización mediante la técnica lluvia de ideas se realiza una exposición a cargo de un experto en el tema. (6 horas)
- Al finalizar la exposición, se invita a los participantes a comentar sobre su experiencia, indicar si están de acuerdo con las descripciones que se consideraron en la exposición. (30 minutos)

Métodos de apoyo:

- Proyector y computador
- Material de papelería

Día 5

Taller sobre género, equidad y ciudadanía

Objetivo del taller

- Analizar las prácticas institucionales y sociales que las y los cadetes perciben y relacionan sobre género, equidad y ciudadanía utilizando material de apoyo digital y audiovisual logrando un acercamiento de los cadetes al tema.

Estrategias metodológicas:

- Trabajo colaborativo.
- Discusiones y plenarias.
- Pictogramas.

- Reflexión personal sobre las prácticas de género, equidad y ciudadanía que se pueden implementar dentro y fuera de la vida militar.
- Reflexión grupal.

Desarrollo con trabajo de equipo

- Se inicia el taller con una dinámica que permita oxigenar el cerebro de los cadetes y les permita centrar su atención en el taller (30 minutos).
- Para el desarrollo de la parte teórica, se les entregará una tarjeta con el enfoque a desarrollar: “Género, Equidad y Ciudadanía”, para lo cual se les pedirá que lean y de manera voluntaria expresen la opinión que tienen sobre este enfoque. (1 hora)
- Una vez efectuada la conceptualización mediante la técnica lluvia de ideas se realiza una exposición a cargo de un experto en el tema. (6 horas)
- Al finalizar la exposición, se invita a los participantes a comentar sobre su experiencia, indicar si están de acuerdo con las descripciones que se consideraron en la exposición. (30 minutos)

Métodos de apoyo:

- Proyector y computador
- Material de papelería

Etapa diagnóstica evaluativa del efecto inmediato de la aplicación del programa

La evaluación es un proceso formativo de medición al logro de los objetivos educativos alcanzados en un periodo de tiempo; puede realizarse en cualquier etapa o fase de la programación, en un proceso de retroalimentación permanente, se desarrolla con el fin de constatar la asimilación, interiorización y apropiamiento de dichos aprendizajes, se realizará una evaluación dividida en tres etapas secuenciadas.

Inicial (diagnóstica): Previo al inicio de la instrucción es necesario sondear el nivel de conocimientos de los/as participantes.

Continua: Durante todo el proceso se realiza la observación y análisis de los procedimientos, conocimientos y actitudes.

Final: Es la sumatoria de todos los momentos anteriores.

De esta forma, a través de la observación y análisis se espera ir detectando nuevas actitudes, resignificación de criterios, posturas, paradigmas o imaginarios que los cadetes identifiquen como cambios afirmativos a favor de la aplicación de estos enfoques.

Instrumento de evaluación

Los instrumentos de evaluación deberán contemplar el objetivo o finalidad de la instrucción, así como el ideal o perfil a lograr. Considerando que la evaluación es constante durante todo el proceso, no debe perderse el objetivo de esta. A continuación, se proponen algunos instrumentos para la evaluación:

Cuestionario de expectativas:

Es una evaluación cualitativa que se aplica al inicio del programa y permitirá ver el grado de interés de los participantes, y es un indicador actitudinal motivacional para el facilitador ante el desarrollo de la actividad.

Cuestionario de Expectativas

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde breve y honestamente las siguientes preguntas.

1. ¿Qué es lo que espero de este programa de formación?
2. ¿Qué puedo aportar?
3. ¿Qué herramientas considero importantes para la realización de este?
4. ¿Para qué creo que me beneficiará?

5. ¿Por qué me interesé en participar en él?

Pretest y Posttest:

Mide de manera cuantitativa los conocimientos en dos momentos del programa de formación, en el inicial (pretest) y final (pro-test), en ambos se formulan las mismas preguntas y se espera que al final del proceso existan diferencias significativas entre ambos, considerando que se deben obtener el mayor puntaje en el pro-test.

Pre-Test / Post Test

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde las siguientes preguntas, seleccione la respuesta más adecuada según Ud.:

1. ¿Qué es género, equidad y ciudadanía?
 - a. Igualdad de derechos de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños
 - b. Igualdad de responsabilidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños
 - c. Igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños
 - d. Todas las anteriores
 - e. Ninguna de las anteriores

2. ¿Qué es la perspectiva de género?
 - a. Es la forma en la que no se crean y no perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

- b. Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.
 - c. Ninguna de las anteriores
3. ¿Qué normas rigen en mi país con respecto a la equidad de género?
- a. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las actividades y comunicaciones
 - b. Fortalecer el ejercicio de los derechos de las mujeres en general, y en especial relacionados con la igualdad y no discriminación.
 - c. Todas las anteriores
4. ¿Qué norma se aplica a mi entidad?
- a. Implementar acciones para mejorar las relaciones entre las y los cadetes de la “ESMA”
 - b. Implementar la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y servicios de la “ESMA”
 - c. Todas las anteriores
5. ¿Considera que las mujeres y los hombres deben tener los mismos derechos sociales? ¿Por qué?
- a. Si
 - b. No
- Porque: _____
6. ¿Qué es la equidad de género?
- a. Hombres y mujeres tienen derecho a acceder con justicia, igualdad de uso y beneficios de los mismos bienes y servicios.
 - b. Hombres y mujeres no tienen derecho a acceder con justicia, igualdad de uso y beneficios de los mismos bienes y servicios

- c. Ninguna de las anteriores
7. ¿En qué consiste la equidad de género?
- a. Garantizar condiciones de igualdad en derechos y oportunidades, para que hombres y mujeres se desarrollen plenamente.
 - b. Garantizar condiciones de desigualdad en derechos y oportunidades, para que hombres y mujeres se desarrollen plenamente
 - c. Ninguna de las anteriores
8. ¿Qué condiciones implica reconocer la igualdad de derechos?
- a. Aprovechar por igual todas las oportunidades
 - b. Aprovechar por desigual todas las oportunidades
 - c. Ninguna de las anteriores
9. ¿Qué mecanismos de contención se deben aplicar en caso de víctimas de inequidad de género?
10. Describe tres estrategias aplicables al manejo de grupos
11. Género, equidad y ciudadanía

Cuadro Triple Q

Evalúa los conocimientos conceptuales, la disposición o interés de manera actitudinal y las necesidades del grupo. De esta manera, se pueden ajustar las necesidades de instrucción acorde al grupo.

Cuestionario Triple Q

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde las siguientes preguntas.

¿Qué sé sobre _____? Conceptos, (conocimientos previos, sobre perspectiva de género, equidad y ciudadanía.)

¿Qué me incitó a participar? ¿Cuál es mi motivación? (Actitudes)

¿Qué quiero saber? ¿Qué necesito saber para poder aplicarlo en mi campo de trabajo? (Necesidades procedimentales)

Lista de cotejo simple y ampliada

La lista de cotejo consiste en la forma de evaluar las habilidades, conductas, contenido, dando un visto bueno, puntaje o nota a un concepto, este actúa como un mecanismo de revisión durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de ciertos indicadores prefijados y la observación del logro o la ausencia de este.

Su propósito es recoger información sobre la ejecución del participante mediante la observación. La presencia o ausencia de las características o comportamiento se registra mediante una marca de cotejo.

En el caso de la lista de cotejo ampliada se agrega la opción de un nivel de ejecución marcado por la técnica de “semáforo”, la cual consiste en iluminar el recuadro correspondiente según el grado que haya alcanzado en su desarrollo.

- **VERDE.** Realiza lo descrito de manera óptima.
- **AMARILLO.** Es potencialmente mejorable sin caer en el deficiente.
- **ROJO.** Presenta dificultades y necesita de apoyo

Lista de Cotejo

Nombre del programa: _____

Fecha: _____

Lugar: _____

Número de sesión: _____

Tema del día: _____

No.	Nombre	Participa activamente en las dinámicas	Cuestiona los procedimientos	Crea o propone otras metodologías	Sintetiza por escrito (apuntes, cuadros, esquemas) las conceptualizaciones	Demuestra en la práctica la aplicación del conocimiento
-----	--------	--	------------------------------	-----------------------------------	--	---

Declaración de logros y propósitos

En comparación con el cuestionario de expectativas, se espera que los propósitos y los logros previstos se hayan cumplido y a su vez, que hayan generado la inquietud de su aplicación al campo laboral; lo cual constituye la finalidad de la educación por competencias, puesto que el conocimiento debe de ser aplicado en beneficio de la sociedad.

La Declaración de logros y propósitos también se puede modificar para redactar una “Carta de Compromisos”, en la cual se describa y se afirme la aplicación responsable de lo aprendido.

Declaración de logros y propósitos

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde las siguientes preguntas.

Logros alcanzados

**Propósitos de aplicación a mi campo
laboral**

Rúbricas de evaluación

Las rúbricas de evaluación permiten establecer los parámetros desde los cuales se juzgará, valorará, calificará y conceptualizará el proceso del grupo en cuanto identificación de los conocimientos (de perspectiva de género, equidad y ciudadanía) estableciendo pautas que permitan aunar criterios, niveles de logro y descriptores en momentos determinados del proceso didáctico.

Al plantear las guías o escalas de evaluación donde se establecerán los niveles progresivos de dominio relativos al desempeño que la persona mostrará con respecto al proceso determinado, en los momentos y contextos específicos en donde se espera ver ese comportamiento o la aplicación de ese conocimiento.

Rúbricas de evaluación final

Nombre del programa: _____

Fecha: _____

Lugar: _____

No.	Nombre	1. No maneja correctamente los contenidos temáticos; por lo tanto, aplica escasamente algunos. No planifica las estrategias y aplica regularmente las mismas. Pierde constantemente la objetividad ante situaciones de riesgo y no reconoce su actuar.	2. Maneja los contenidos temáticos regulares, pocas veces los aplica durante el trabajo de campo. Planifica únicamente un esqueleto de estrategias. Pierde fácilmente la objetividad ante situaciones de riesgo y le es muy difícil volver al rol de instructor.	3. Maneja la mayoría de los contenidos temáticos aplicando los más comunes al campo. Planifica estrategias de instrucción general. En ocasiones pierde la objetividad ante situaciones de riesgo; pero vuelve inmediatamente al rol de instructor	4. Maneja los contenidos temáticos y los aplica frecuentemente al campo. Planifica estrategias previamente informado del espacio, tiempo y número de participantes. En la mayoría de las ocasiones mantiene la objetividad y el asertividad ante situaciones de riesgo.	5. Maneja los contenidos temáticos, aplicándolos al campo de manera excelente. Planifica estrategias con antelación y es capaz de adecuarse al espacio, tiempo y necesidades del grupo. Mantiene la objetividad y asertividad ante situaciones de riesgo.
1						
2						
3						

Premisas para su implementación

Para que la propuesta se pueda llevar a cabo en la “ESMA” es importante realizar entrevistas con los Oficiales y autoridades para informarles acerca del programa de formación militar, exponer cuáles son los objetivos, las actividades y los resultados que se esperan tener del mismo. De esta forma se logrará la motivación y aprobación (firmada) para poder realizarlo sin dificultades y con el apoyo necesario.

La motivación a los cadetes durante el programa, crearles la necesidad de asistir a las actividades planificadas, para que de una forma muy didáctica lo que les ayudará a mejorar sus relaciones interpersonales.

El espacio físico tendrá que ser muy adecuado, con un ambiente motivador, lo cual se convierte en una premisa importante a tomarse en cuenta. También se deberá contar con los materiales adecuados (proyector, pizarra, lápiz, papel).

Al finalizar los talleres se aplicarán las herramientas que permitan diagnosticar, estas pueden ser, ficha de observación, cuestionario, entrevistas, para establecer los alcances que se han logrado después de la ejecución del programa.

Evaluación del programa en práctica

Con la finalidad de que el programa de formación militar que se plantea tenga mayor solidez de aplicabilidad, se procedió a realizar la valoración teórica por el método de especialistas, para lo cual se diseñó un cuadro de validación que propone considerar puntos relevantes acerca de la estructura de la propuesta.

Se seleccionaron profesionales idóneos, tomando en cuenta su formación profesional, la experiencia en el trabajo e interacción con la población a la que está orientado el programa, y principalmente que conozcan sobre los conceptos de género, equidad y ciudadanía que es el objeto de estudio del trabajo de investigación.

Ficha de valoración de especialistas

Título de la propuesta:

Programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía para los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B.” - “ESMA”

1. Datos personales del Especialista

Nombres y apellidos: Wilma Janeth Pastrana Padilla

Grado académico (área): Superior cuarto nivel, Doctora y Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador.

Experiencia en el área: 15 años asesora legal de Fuerzas Armadas, durante ese tiempo, secretaria, fiscal Penal Militar del Juzgado Penal Militar de la Segunda Zona Aérea, oficial de Protección de Derechos en el Ministerio de Defensa Nacional -Dirección de Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos y Género de esa cartera de Estado, inspectora del área jurídica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, jefe del Departamento de Patrocinio de la Dirección de Asesoría Jurídica FAE, asesora de la Dirección General del Talento Humano FAE, jefe del Departamento de DIH, Derechos Humanos y Género de la FAE, actualmente jefe asesor jurídico de la Escuela Superior Militar de Aviación “COSME RENNELLA B.” y docente de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.

2. Autoevaluación del especialista

Marcar con una “x”

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas con la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
Total			

Observaciones:

El interés por abordar el tema de género en Fuerzas Armadas y específicamente en el entorno laboral del maestrante capitán técnico de aviación Diego Fernando Paredes Sánchez, refleja la necesidad de trabajar en propuestas para crear espacios de formación inclusivos para hombres y mujeres, libres de diferenciaciones, para fomentar en los futuros profesionales militares en su lugar de formación, al pasar a su entorno laboral y vincularse con la Sociedad, el marco del respeto y protección que se plasman en la propuesta.

Una de las garantías de ejecución de derechos, es la política pública, que requiere luego de su formulación el levantamiento de planes, programas y proyectos en los que se apliquen conocimientos técnicos y experticias que fomenta la “equidad y

ciudadanía” con enfoque de derechos humanos, en el caso de este estudio ligado directamente al género, sin que se evidencie una propuesta específica en torno a este tema en el sistema de educación militar llega para la aplicación de una Política que se encuentra en evaluación por distintos actores sociales, y debe sostenerse hasta lograr mayor integración equitativa.

El uso de las herramientas de evaluación, avizora como es el caso de esta ficha, que también va a ser aplicado en el “PROGRAMA DE FORMACIÓN MILITAR EN GÉNERO, EQUIDAD Y CIUDADANÍA PARA CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA BARBATO”.

El manejo de bibliografía actualizada, en un universo jurídico que ha dado grandes avances y plasma la necesidad de la implementación de un programa viable y necesario en la escuela de aviación.

Incluir en la bibliografía la legislación nacional, como la Declaración Universal de derechos humanos, derecho a la igualdad, y el Art. 26 de la educación superior igual, gratuita y en base a méritos.

Aunque no está directamente en la bibliografía la propuesta cuenta con legislación supraconstitucional, constitucional e infra constitucional como parte integral del texto del trabajo.

Le remito la Sentencia Corte Constitucional caso aspirante Coronel ESMIL, la puede revisar e incorporarla a la bibliografía para que se observe que, aunque la legislación guarda un estatismo en la práctica se requiere la implementación del programa.

No hay entrevistas a hombres exclusivamente mujeres, dado que en ocasiones se observan las brechas generacionales entre personas que se encuentran al mando, con don y liderazgo hubiese sido bueno saber que piensan las autoridades que son hombres y vivieron una formación diferente, y si creen que es necesario el programa, o basta con vivir al día del proceso de incorporación. En el caso del maestrante, ha vivido desde su formación el proceso de formación de incorporación de mujeres, superiores, con subordinadas que posteriormente obtienen un grado superior, subordinadas de las distintas clasificaciones pilotos, técnicos, especialistas y grados desde que son dadas el alta en calidad de aspirantes a oficiales o tropa de la Fuerza Aérea, en el campo de docencia en calidad de docente de la Universidad de Fuerzas Armadas maneja el entorno de la educación militar.

3. Valoración de la propuesta:

Marcar con una “x”

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción del texto (leguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta, es un tema útil para trabajar con los cadetes	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Las estrategias, actividades y tareas están acorde al desarrollo de los cadetes	X				

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco aceptable; I: Inaceptable

1. Datos personales del Especialista

Nombres y apellidos: PATRICIA MARIBEL ALBUJA ESPINOSA

Grado académico (área): MAGISTER EN EDUCACION

Experiencia en el área:

10 años de experiencia en el área educativa y en el área de educación militar. Actual oficial encargada del personal femenino de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”

2. Autoevaluación del especialista

Marcar con una “x”

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		

Experiencias en el trabajo profesional relacionadas con la propuesta X

Referencias de propuestas similares en otros contextos X

Total

Observaciones:
Propuesta guarda relación con normativa y realidad institucional, conservando parámetros de educación militar, sin descuidar los valores patrióticos, éticos y morales, como parte de la formación integral que propone. Metodología utilizada dentro de parámetros. Instrumentos de recolección de información acertados. Redacción académica y uso de citas dentro de parámetros. Viable y justificable el Proyecto.

3. Valoración de la propuesta:

Marcar con una “x”

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción del texto (leguaje sencillo)		X			
Pertinencia del contenido de la propuesta, es un tema útil para trabajar con los cadetes	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Las estrategias, actividades y tareas están acorde al desarrollo de los cadetes		X			

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco aceptable; I: Inaceptable

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El desarrollo del programa permite mejorar las relaciones interpersonales entre los actores directos que intervienen en la formación militar de los cadetes, haciendo que la misma sea integral, y genere cohesión institucional entre sus miembros.
- Se ha podido identificar claramente los lineamientos de la formación militar de la “ESMA”, encontrando que en muchos de ellos es necesario incluir la formación

en equidad, género y ciudadanía lo cual será solventado con la aplicación del programa de formación militar propuesto.

- La aplicación de la propuesta generará políticas de equidad y género dentro de la “ESMA” en marco de las existentes institucionalmente en FFAA.
- El programa de formación militar en equidad, género y ciudadanía se ha diseñado en base a las investigaciones de campo realizadas en la “ESMA” y está enmarcado en su particularidad de acuerdo con su funcionamiento, fortalezas y debilidades existentes en cada uno de sus procesos enmarcados en el cumplimiento de su misión.
- El instrumento de evaluación permitirá conocer bajo un estudio cualitativo la existencia de un mejoramiento en las relaciones interpersonales de los cadetes dentro de su formación.

Recomendaciones:

- Se recomendará a la institución donde se realizó la investigación y en base a la cual se desarrolló la propuesta que se aplique la misma en base a una programación extracurricular que la “ESMA” si puede adaptarla según su planificación anual dentro de la formación militar de los cadetes.
- Se recomienda que los lineamientos de formación militar existentes sean fortalecidos complementándolos en base a los resultados a obtenerse de la aplicación del programa de formación en género, equidad y ciudadanía.
- Se recomienda se generen políticas de equidad y género propias de la “ESMA”, basadas en las políticas existentes para FFAA, para que en base a las mismas se

puedan ir tomando decisiones importantes en la formación militar e integral de los cadetes.

- Se recomienda actualizar el instrumento de evaluación en base a los cambios que se vayan detectando a lo largo de la aplicación del programa de formación propuesto.

BIBLIOGRAFÍA

- Alesina Lezama, L., & González Perrett, D. (2010). *Manual Para La Implementación Del Plan De Capacitación En Género Y Generaciones Para El Parlamento Uruguayo*. 143.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela*.
- Cadena, F., & Buquet, A. (2014). *Seminario Internacional Calidad de la educación superior y género*. In *Revista de Ingeniería Sísmica* (Issue 39).
- En, C., & Educación, L. A. (s. f.). *Escuela Militar del Ejército de Chile*.
- Fuerzas Armadas, (2018). *Modelo Educativo Libro I*.
- Fuerzas Armadas, (2018). *Modelo Educativo Libro III*.
- Garces, D. (2019). *Programa Integral Para El Desarrollo De Las Habilidades Para La Vida En Niños De Básica Media Que Asisten Al Centro De Apoyo Psicopedagógico Aqua*.
- Hernández, R. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Interamericana. Tomado de <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4611>
- Ibáñez, L. (2009). *Gender epistemology and pedagogy: the male referent as a mode of construction and transmission of scientific knowledge*.
- Iturralde, M. del C. (2015). *La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: Un espejo de la sociedad*. *El Outsider*, 3(3), 30–36. <https://doi.org/10.18272/eo.v3i3.212>
- Leadership and gender: female barriers in academic administration., 39, 142-177. <https://doi.org/10.14482/pege.38.7703>
- Mariel, F., Alejandro, J., Fernández, C., Daniel, O., Mariel, F., & Alejandro, J. (2011). *Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO*.

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Política para la igualdad de género*. 3–19.
- Moncayo, Z. (2015). *Liderazgo y género: Barreras de mujeres directivas en la academia*.
- ONU Mujeres. (2016). *Herramienta para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*.
- Palés, J. L. (2006). *Planificar un currículum o un programa formativo*. *Educación Médica*, 9(2), 59-65.
- Patiño, R., Vega de la Cuadra, F., Dávila, P., María, R., & Chacón, R. (2017). *Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador*. 1–80.
- Psico perspectivas. Individuo y Sociedad, 9(2), 34-52.
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Quinga Suárez, C. J., & Dorado Ceballos, C. Y. (2018). *Aproximación a un análisis comparativo de la educación militar en el Ecuador y en otros países latinoamericanos*.
- Rosalba, L. I. Z. (2016). *Influencia del programa de capacitación sobre habilidades de motivación y liderazgo en el clima institucional - UGEL Carhuaz*, 2016.
- Ruiz Medina, M. (2011). Facultad de contaduría y administración división de estudios de posgrado doctorado en estudios fiscales tesis doctoral: “*Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México*”. Manuel Ildelfonso Ruiz medina Direct. 305.
- Ruiz-Rico, C. (2013). *La Igualdad De Género En Las Fuerzas Armadas Desde Una Perspectiva Constitucional*. Instituto Español de Estudios Estratégicos, 1–15.
- Villavicencio Caparó, E. (2019). *¿Cómo Plantear Las Variables De Una Investigación?: Operacionalización De Las Variables*. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1), 15–20.

Zubieta, E., Beramendi, M., & SOSA, F. (2011). *Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar interés el análisis de los cambios culturales provocados por el incremento la cognición social en términos de expectativas en función del género.*

ANEXOS

Encuesta para cadetes



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICANA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO

Nombre del encuestador: _____

Fecha: _____

Objetivo: El presente cuestionario estructurado forma parte de un trabajo de investigación con la finalidad de demostrar que un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales entre los cadetes de la escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella Barbato”.

Instrucciones: En los siguientes enunciados debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con lo que se dice en ellos. La escala de respuesta va desde 1 (Totalmente en Desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de Acuerdo). Si no tiene una opinión definida, elige la opción 3 (ni en desacuerdo ni de acuerdo). Trate de no pensar demasiado cada respuesta. Marca el valor que considere y pase rápidamente al siguiente ítem. Por favor, responde a todos los enunciados.

Sexo: Mujer Hombre

Edad: ____ años

Promoción a la que pertenece: 70 71 72 73

Programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía

Enunciados

Tot	En	Neu	De	Tot
alm	desa	tral,	ac	alm
ente	cuer	ni	ue	ente
en	do	de	rd	de
desa		acue	o	acue
cuer		rdo		rdo
do		ni		
		en		
		desa		
		cuer		
		do		

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Detección y Análisis de la Situación					
La “ESMA” realiza sus actividades muy bien, mejor que muchas otras escuelas militares	1	2	3	4	5
La “ESMA” es la mejor escuela de formación militar	1	2	3	4	5
Los cadetes están comprometidos con la “ESMA” y con la visión a futuro	1	2	3	4	5
La “ESMA” realiza algunas cosas no tan bien, incluso peor que otros	1	2	3	4	5
Las razones detrás de los problemas existentes radican en la equidad de género	1	2	3	4	5
Los defectos vienen de la mano de una mala distribución de las oportunidades	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Género					
Los hombres son quienes deben realizar las tareas fuertes en la “ESMA”					
Deberían incrementarse políticas de género en la formación de cadetes de la “ESMA”					
Dimensión 3: Igualdad de oportunidades					
Las oportunidades para los cadetes dentro de la “ESMA” son iguales	1	2	3	4	5
Los cadetes (hombres y mujeres) reciben un trato justo e igualitario en la “ESMA”					
Las tareas sencillas son exclusividad de las mujeres					
Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance a obtener una designación importante dentro de mi formación militar en la “ESMA”	1	2	3	4	5
Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las cadetes mujeres de la “ESMA”.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Discriminación					
Los hombres son los únicos que deben ocupar los rangos más altos					
Se ha sentido en desventaja dentro de la “ESMA” por motivos relacionados al género	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Diseño del plan de formación					

¿Considera que se necesita diseñar un plan de formación en género, equidad y ciudadanía?	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Convivencia					
En la “ESMA” existen buenas relaciones interpersonales con un ambiente de unión entre los cadetes	1	2	3	4	5
En los trabajos en grupo es mejor trabajar con personas de su mismo sexo	1	2	3	4	5
La amistad facilita la conformación de mejores grupos de trabajo	1	2	3	4	5
Los trabajos en grupo se deben integrar por hombres y mujeres	1	2	3	4	5
Dimensión 6: Reuniones					
La cultura militar dentro de la “ESMA” está dominada por el género masculino	1	2	3	4	5
Siento representación de género en el cuerpo de brigadieres de la “ESMA”					
Dimensión 7: Práctica de valores					
La práctica de valores en el aula es la base de una buena relación interpersonal	1	2	3	4	5
Aspiro a llegar a una designación importante dentro de la formación militar en la “ESMA”	1	2	3	4	5
En alguna ocasión experimentó o fue testigo de prejuicios de género dentro de la “ESMA”	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Entrevista a especialistas



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICANA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO

Nombre del encuestador: _____ Fecha: _____

ENTREVISTA DIRIGIDA A: _____

Objetivo: La presente entrevista forma parte de un trabajo de investigación con la finalidad de demostrar que un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales entre los cadetes de la escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella Barbato”.

1. **¿Por qué hay que integrar la perspectiva de género en el ámbito militar?**
.....
.....
2. **Siendo la primera mujer que ocupa el puesto de (RANGO MÁS ANTIGUO) de la Fuerza Aérea Ecuatoriana: ¿Cómo ha evolucionado la situación de la mujer en la fuerza aérea a lo largo del tiempo?**
.....
.....
3. **¿Qué importancia tiene el liderazgo para la integración de la perspectiva de género?**
.....
.....
4. **Un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales en los cadetes**
.....
.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Entrevista dada por:

Nombre del Entrevistado: Teniente Carvajal Ana

La presente entrevista forma parte de un trabajo de investigación con la finalidad de demostrar que un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales entre los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.

- ¿Por qué hay que integrar la perspectiva de género en el ámbito militar?

Considero que es de gran importancia ya que si se aplica la perspectiva de género entonces se considerará un plan de entrenamiento físico para mujeres, considerando las características propias de las mujeres, pero poniendo un patrón de alto rendimiento que sea necesario para la vida militar y que previamente otras mujeres hayan alcanzado ya en la vida militar, este sería el límite máximo y las que no lo alcancen también se podría concluir que no son aptas, porque para la vida militar al igual que para otras profesiones también se deben tener actitudes y aptitudes. Y no habría justificación de decir que es porque son mujeres que no pueden hacer tal o cual ejercicio o alcanzar un buen rendimiento físico, ya que previamente otras mujeres con las mismas características fisiológicas ya lo hicieron.

- Siendo la primera mujer que ocupa el puesto de (RANGO MAS ANTIGUO) de la Fuerza Aérea ecuatoriana: ¿Cómo ha evolucionado la situación de la mujer en la fuerza aérea a lo largo del tiempo?

Desde mi perspectiva pues he escuchado en estos últimos años comentarios más condescendientes y tolerantes hacia las mujeres, por ejemplo, antes había fuertes críticos cuando las mujeres hacían uso de su permiso de lactancia o maternidad, que en la actualidad ya se ve como algo normal. En algunos aspectos por ejemplo si he palpado en algunos compañeros que hay un poco de rechazo a que una mujer sea más antigua que ellos es como que se siente afectado un poquito el orgullo, con respecto a menos antiguos pienso que como ya tuvieron esta formación con cadetes mujeres más antiguas, pues es algo normal tener personal militar femenino más antiguo, y ya lo han aceptado.

- ¿Qué importancia tiene el liderazgo para la integración de la perspectiva de género?

Pienso que un buen Liderazgo hace que la mentalidad de las personas se abra a aceptar los cambios de viejos paradigmas. Es un camino que permite mostrar con el ejemplo que el Liderazgo no tiene género.

- Un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales en los cadetes.

No tengo la certeza de que sea a corto plazo, pero pienso que toda formación es de ayuda y pues se debería implementar para hacer un estudio de qué cambios se obtienen en las futuras generaciones.

Nombre del Entrevistado: Mayor Patricia Albuja

La presente entrevista forma parte de un trabajo de investigación con la finalidad de demostrar que un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales entre los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.

- ¿Por qué hay que integrar la perspectiva de género en el ámbito militar?

Desde sus inicios, la profesión militar ha sido dirigida para el hombre y la mujer se dedicaba a actividades del hogar y familia. Sin embargo, con el pasar de los años, la mujer fue accediendo a la educación y preparándose profesionalmente en otros campos, llegando a ocupar cargos laborales diferentes, rompiendo este tipo de paradigmas y demostrando capacidades para las diferentes funciones desempeñadas. Por ende, la profesión militar, no debe ser la excepción, debiendo dar la oportunidad de que la mujer sea partícipe de la carrera de las armas, en especialidades que sus competencias le permitan.

Integrar la perspectiva de género es importante para la institución, porque se pueden explotar fortalezas y capacidades propias de la mujer, pero no sólo con el objetivo de aparentar que la mujer es parte de la institución, sino también para aportar positivamente en el desarrollo institucional.

Es importante mencionar, que, si bien es cierto, se ha ido incorporando a la mujer a la profesión militar, todavía existe una brecha muy amplia en el numérico con el personal masculino; pero esta brecha debe ser reducida de a poco, de forma planificada y acorde a sus méritos. En este punto, quiero sugerir, que no se trata de integrar a la mujer de forma improvisada, como considero en lo personal se ha hecho. Integran a la mujer a la institución y sobre la marcha se han ido tomando decisiones y corrigiendo errores; sin embargo, no se ha analizado las posibles consecuencias de los errores en el proceso de inserción de la mujer. Sin querer ahondar mucho en los aspectos negativos, considero importante integrar la perspectiva de género en el ámbito militar de una forma estratégica, capacitando al personal masculino, preparándolo continuamente en este proceso, porque sigue siendo un reto en sí el proceso.

- Siendo la primera mujer que ocupa el puesto de (RANGO MAS ANTIGUO) de la Fuerza Aérea ecuatoriana: ¿Cómo ha evolucionado la situación de la mujer en la fuerza aérea a lo largo del tiempo?

En lo personal, creo que ha evolucionado de forma positiva, porque se puede evidenciar el trabajo de la mujer en las diferentes áreas de la FAE, pudiendo demostrar sus capacidades y profesionalismo. Problemas, siempre van a existir y no sólo con las mujeres, sino con las personas y sus relaciones, porque el ser humano como tal es un ser complejo. Pero, lo importante en este sentido, es que se ha llegado a considerar ahora a la mujer militar como parte del equipo, y eso es un punto muy importante que yo no había experimentado de forma tan visible hace diez años.

Si bien es cierto, se tomaron decisiones sobre la marcha cuando se inició el proceso de integración de la mujer, y en un principio la resistencia al cambio fue muy dura, con el devenir de los años aprendimos a trabajar por la institución y aportando desde su área al desarrollo de la FAE. Ahora, me enorgullece ver mujeres profesionales en el hangar, en infantería, en diferentes áreas que antes no se podía. Creo que la aceptación al menos en FAE ha sido positiva, y ha sido lograda por la entrega de la profesional a su trabajo, trabajando duro.

- ¿Qué importancia tiene el liderazgo para la integración de la perspectiva de género?

El liderazgo es clave en la integración de la perspectiva de género. Si desde el mando se motiva la equidad en el trato del hombre y la mujer, la equidad y la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer en los procesos que se manejan de forma institucional, cada vez nos sentiremos más parte del equipo. Si el criterio del mando institucional tiene una postura contraria a la integración de la perspectiva de género, pues es obvio que fallarán procesos y se limitará a la mujer en su desempeño personal y crecimiento profesional.

- Un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales en los cadetes.

Por su puesto, la educación siempre ayuda. El formar seres críticos, con capacidad de razonar y con valores, es vital en este tipo de procesos. Y es aquí, donde yo hago énfasis en que el proceso debió ser planificado estratégicamente y no improvisado- sobre la marcha. El proceso de inserción e integración de la mujer en la carrera militar debió empezar por aquí, por formar generaciones con esta capacidad de adaptación a tener compañeras mujeres en sus filas, a aceptarlas, a apoyarlas; pero no por su situación como mujeres, sino viéndolas como parte de su equipo, como su compañera y su familia; porque nuestros compañeros de la institución son parte de nuestra familia o se convierten en nuestra familia.

Si en su proceso de formación militar, se va moldeando esta cultura de integración, en el futuro tendremos generaciones profesionales que no piensen en integrar a las mujeres, porque ya serán parte de ella. Por el contrario, las energías y los proyectos se encaminarían en otra línea y el aspecto de género ya no sería el “tabú” o el “misterio” o la “novedad”.

Nombre del Entrevistado: Mayor Wilma Pastrana

La presente entrevista forma parte de un trabajo de investigación con la finalidad de demostrar que un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales entre los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”.

- ¿Por qué hay que integrar la perspectiva de género en el ámbito militar?

La importancia de integrar una perspectiva de género en el ámbito militar está vinculada directamente con la misión institucional de Fuerzas Armadas, que son instituciones de protección de derechos y garantías de los ciudadanos y ciudadanas (Misión constitucional Art. 158 Constitución de la República 2008), el ámbito de la protección se vincula directamente con el concepto de seguridad, que responde al de brindar bienestar, en lo posible con ausencia de riesgos o peligro, al integral una perspectiva de género se avizora una cultura de respeto a los derechos humanos y la incorporación directa de uno de los enfoques que se trabaja en materia de igualdad y no discriminación.

Debido a que culturalmente en función del sexo se designan roles específicos a las personas, y estos a su vez crean estereotipos, que deben enseñar a actuar a los que pertenecen a los estereotipos remarcados en un contexto de evidente desequilibrio. En el caso de la profesión militar culturalmente nos acostumbramos en el imaginario social a vincularla con los hombres, sin que existiera apertura plena a las mujeres, hablando desde una incorporación progresiva de mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador, pues el amplio abanico del género es una cuestión que aún no se aborda abiertamente por ser una institución que procura el respecto de sus miembros y en el ejercicio de las funciones que ellos desempeñan, no es de interés conocer la orientación sexual o la identidad de género de su personal, pero si resulta necesario que el personal sepa cómo actuar ante la diferencia con la deferencia que requiere la población.

- Siendo la primera mujer que ocupa el puesto de (RANGO MAS ANTIGUO) de la Fuerza Aérea Ecuatoriana: ¿Cómo ha evolucionado la situación de la mujer en la Fuerza Aérea a lo largo del tiempo?

Aclarando que no soy la mujer que ocupa el puesto de (RANGO MÁS ANTIGUO) de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, puedo hablar desde la experiencia de la mujer afroecuatoriana de mayor rango en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, grado Mayor con 14 años de servicio. Al ingreso

a la Fuerza Aérea Ecuatoriana en el 2006, ya se había incorporado a las filas de la Fuerza la promoción 17 primera promoción que combina mujeres y hombres, que integraba a especialistas para el proceso de formación de oficiales. Nuestros superiores, aunque podríamos estar cursando la misma edad. En el campo de la política pública y legislación pude evidenciar varios avances que son una piedra angular para que la situación dentro de las filas militares del Ecuador sea incluyente.

En el campo normativo la Constitución de la República del 2008, ya obliga a que en los planes y proyectos de Estado se incluya perspectiva de género, a que los procesos de selección y reclutamiento de personal militar sean tomados con criterios de equidad de género, y la formación sea con principios de derechos humanos. En el campo de la política pública antes el Plan del Buen Vivir, hoy Plan Nacional de Desarrollo incorpora el enfoque de género como una de sus líneas de acción directa en el accionar nacional, del que surge el Plan Nacional de Seguridad Integral, que igualmente ya define objetivos estratégicos para los miembros de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas. En la Agenda Política de la Defensa hasta el año 2018 el enfoque de derechos humanos y género estaba agregado directamente desde su texto, que ya daba las disposiciones a nivel político estratégico del tratamiento del tema. Con la emisión de la política de Género de Fuerzas Armadas es evidente la evolución de la situación de la mujer, pues esta política institucional gira sobre objetivos definidos, dando líneas directas estratégicas de acción para que las mujeres realicen sus actividades habituales profesionales, en igualdad de condiciones y oportunidades, el trato para las mujeres se da por el grado al igual que el de los hombres, y cada una de las integrantes de las Fuerzas Armadas responde al nivel de responsabilidad y competencias que le otorga la institución.

En el campo normativo desde una regulación para mujeres a un Reglamento Transitorio para la Aplicación Directa e inmediata de los Derechos del Personal Femenino de Fuerzas Armadas ya nos dice algo, de la evolución y avance en su incorporación, saber que a nivel nacional existen cuerpo normativos que limitan y previenen la violencia contra la mujer, nos dice que hay una situación de respeto, saber que la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y en su Reglamento existen disposiciones sobre periodo de gestación, maternidad y permiso para el cuidado del recién nacido demuestra que se ha tomado en cuenta la situación de la mujer en las filas militares.

Saber que se está desarrollando un “Plan para la prevención, intervención y erradicación de la violencia de género en el personal de Fuerza Aérea Ecuatoriana.” No dice mucho de los avances que se viven en el proceso de permanencia de mujeres en los ejércitos aéreos, que cuentan con mujeres pilotos, técnicos, especialistas, servidoras y trabajadoras públicas, dice

mucho de la evolución y es un indicador válido de la situación que vive la mujer en la carrera militar.

- ¿Qué importancia tiene el liderazgo para la integración de la perspectiva de género?

El liderazgo en una institución que se rige por el principio de jerarquía, cimentada en principios, valores, derechos, obligaciones, disciplina en un sistema holístico por competencias, es uno de sus mayores bienes, pues de la aceptación y respeto ganado por sus miembros, será el reflejo del nivel de confianza, credibilidad, respeto y acercamiento que se tiene con el pueblo. Logrando la cohesión institucional.

- ¿Un programa de formación militar en género, equidad y ciudadanía mejorará las relaciones interpersonales en los cadetes?

Un programa, un proyecto, la transversalización del enfoque de género, una charla, un escrito, una tesis, una idea que se difunda en la formación militar, mejoraría las relaciones interpersonales en los cadetes, y ayudaría a que en el ejercicio de funciones como oficiales de las Fuerzas Armadas igualmente reflejen principios de respeto y equidad, en cualquier dimensión que se encuentren, por una parte como hombres y mujeres sujetos de derechos; o en el cumplimiento de sus funciones como agentes encargados de hacer cumplir la ley.

Nombre del Entrevistado: Cadete Dayanara Ocampo

1. Porque permite tomar conciencia de lo que representa el respeto mutuo para el desarrollo o cumplimiento de objetivos, además que genera otro ambiente de camaradería. Por otro lado, hay que acabar con el pensamiento machista, donde se olvida las buenas costumbres de un caballero.

2. En mi puesto actualmente como cadete mujer más antigua de la “ESMA”, puedo decir que el desenvolviendo de la mujer en muchos ámbitos dentro de la vida militar se ve cada vez más marcado en que podemos hacer casi las mismas cosas que los hombres, por ellos ahora hay mujeres dentro de cargos que antes no les incluía.

3. El liderazgo en este sentido, enseña que un líder debe saber manejar con su gente, conociendo sus fortalezas y debilidades, tomando en cuenta que al final todos sus elementos son tan importantes. En el liderazgo prevalece, que no importa su raza, género o sexo, para sacar adelante su gente y cumplir con los objetivos.

4. Es importante un programa de este tipo, debido a que sería de gran ayuda poner en evidencia cuales son las causas para que como país nos retrasemos, por el simple hecho de mantener ideales machistas y que no aporten en el desarrollo de nuestra institución, comparando con la realidad del mundo.