

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN LINGÜÍSTICA Y LITERATURA  
ESCUELA MULTILINGÜE DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES**

---

**DISERTACIÓN DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS  
Y RELACIONES INTERNACIONALES**

**SISTEMATIZACIÓN DEL ROL, PARTICIPACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL  
DE LAS MUJERES LIDERESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS EN ECUADOR**

**KATHERINE VICTORIA AGURTO LIPIANINA**

**FEBRERO, 2014  
QUITO – ECUADOR**

## ÍNDICE GENERAL

1.	TEMA	1
2.	INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I		
LA SOCIEDAD EN LA BÚSQUEDA DE LA ELIMINACIÓN DE LOS OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES		8
1.1.	Equidad de género	8
1.1.1.	Características de los conceptos sexo y género	8
1.1.2.	Imaginarios sociales y su división de roles	10
1.1.3.	Movimientos feministas	13
1.2.	Los hombres y mujeres como principales actores y promotores de las inequidades en la sociedad	16
1.2.1.	Caracterización de los conceptos: inclusión e integración	16
1.2.2.	La sub-representación de la mujer en el campo laboral y político	18
1.2.3.	El machismo una aproximación a la realidad ecuatoriana	20
1.3.	El desarrollo humano con el enfoque transmitido por las Naciones Unidas y el Gobierno ecuatoriano	22
1.3.1.	ONU Mujeres	23
1.3.2.	La Constitución ecuatoriana del 2008 y su visión de inclusión social	25
1.3.3.	El Plan Nacional para el Buen Vivir	27
CAPITULO II		
SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS		32
2.1.	La tradición dentro de las Fuerzas Armadas	32
2.1.1.	Fuerza Terrestre	32
2.1.2.	Fuerza Aérea	34
2.1.3.	Fuerza Naval	36
2.2.	Formación militar dentro de las Fuerzas Armadas antes de la integración de las mujeres	39
2.2.1.	Historia y tradicionalismo de las Fuerzas Armadas	39
2.2.2.	Perspectiva tradicional de la formación de los militares	40
2.2.3.	Rol y gestión de las Fuerzas Armadas	43
2.3.	Ingreso de las mujeres militares a las Fuerzas Armadas	46
2.3.1.	Ingreso de las mujeres a las Escuelas Militares	46
2.3.2.	Formación y situación laboral de las mujeres	49
2.3.3.	Mujeres dentro del cuerpo de paz	52
CAPITULO III		
CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL Y CAPACIDADES DE LA MUJER LIDERESA		55
3.1.	Perfiles en la sociedad, su definición e importancia	55
3.1.1.	Liderazgo femenino	55
3.1.2.	Descripción de la mujer lideresa civil	59
3.1.3.	Rol de la mujer lideresa en la sociedad actual	63
3.2.	Perfiles de la lideresa en la vida militar, su definición e Importancia	66
3.2.1.	Liderazgo militar	67
3.2.2.	Descripción de la mujer lideresa militar	69
3.2.3.	El papel de la mujer militar en la sociedad y dentro de las Fuerzas Armadas	74
3.3.	Evaluación de la presencia de la mujer como lideresa dentro de las Fuerzas Armadas	79
3.3.1.	Creación masculinizada del liderazgo femenino	79

3.3.2.	Aportes positivo y negativo de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas	82
3.3.3.	Perspectiva y realidad del distorsionamiento o aprovechamiento de las habilidades de la mujer lideresa	86
3.	ANÁLISIS	89
4.	CONCLUSIONES	94
5.	RECOMENDACIONES	97
	BIBLIOGRAFÍA	

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 CONCEPTOS INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN	17
TABLA 2 RANGOS MILITARES	41
TABLA 3 ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS	25

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres**

*Por ser un modelo a seguir, por brindarnos a mis hermanos y a mí la mejor educación, vida, formación y enseñarnos que el esfuerzo nos lleva lejos, que la actitud es lo más importante en la vida y que nosotros somos capaces de conseguir toda meta que nos proponemos. Por enseñarme a vencer mis obstáculos y a aprender de mis errores. Por ser mis ángeles sobre la tierra, protegiéndome, enseñándome, ayudándome y dejándome libre, pero cuidando mi vuelo. Este logro es por y para ustedes, porque es nuestro esfuerzo en conjunto el que hizo esto posible.*

### **A mis hermanos**

*Por ser un apoyo y mis acompañantes. Porque juntos disfrutamos los logros de cada uno y somos parte del festejo, pero aún más importante somos parte del proceso para conseguir todo lo que nos proponemos. Porque juntos seguiremos avanzando y progresando en las diferentes etapas de nuestras vidas, siendo fieles cómplices.*

### **A mi complemento**

*Por ser mi otra mitad y esa persona que comparte mis anhelos, sueños y planes a futuro. Porque crees en mí y me motivas para ser siempre mejor. Por tu amor incondicional que supera cualquier barrera o límite. Por hacerme brillar y llenarme de la mejor energía. Por ser testigo de todas mis luchas, logros y tropiezos y sonreírme después de cada uno de ellos. Por disfrutar de mi humor y compartirlo, pero más que nada por siempre hacerme reír y de tu mano seguir buscando aventuras para continuar escribiendo nuestro camino.*

### **A las mujeres**

*Porque no importa donde estemos, en que creamos, como nos vemos... Somos invencibles, únicas, poderosas y capaces de conquistar todo lo que se nos presente. Porque no hay obstáculo que nos aplaque, ni problema que nos hunda. Somos magníficas, soñadoras y con corazones conmovidos, pero indestructibles.*

*Mujeres, todas tenemos un valor inigualable, hagan el uso correcto de todas sus fortalezas y destrezas para impactar de forma positiva en las personas que nos rodean y éstas se iluminen y crezcan.*

## **AGRADECIMIENTO**

### **A mi familia**

*Les agradezco de corazón por bendecirme con tantas oportunidades, por todo su apoyo, motivación y ayuda. Por ser mis pilares y estar junto a mí en todo momento. Gracias por plantar en mí la semilla del camino enseñado y aprendido. Estoy orgullosa de todos ustedes y les haré sentir orgullosos de mí en toda decisión que tome. Gracias por darme la vida y enseñarme los valores para vivirla, pero más que nada gracias por ser quienes son y bendecirnos con tantas experiencias que abren nuestra visión del mundo.*

### **A mi amor**

*Nadie como tú para hacerme más fuerte e inspirarme a ser mejor cada día. Nadie como tú para compartir mis logros, éxitos y cotidianidades. Nadie como nosotros para crecer y encontrar sabiduría en cada uno de nuestros pasos. Nadie como nosotros para disfrutar la vida y apreciarla aún más con nuestros ojos. Nadie como nosotros para apoyarnos el uno al otro y de esta forma encaminarnos para ser quienes queremos ser. Nadie como nosotros para alegrarnos el uno por el otro y nadie como nosotros para hacer la diferencia.*

### **A mis amigos**

*Gracias por su ayuda y amistad, espero que esta sea solo una oportunidad más para seguir creciendo juntos y demostrándonos que en las buenas y en las malas aquí siempre estamos.*

### **A mi director de tesis – Juan Carlos Valarezo y Lectores- Donald Stewart y Gaetano Servidio**

*Juanca, gracias por tu ayuda, apoyo y consejos. Eres un increíble profesor y ser humano y fue realmente gratificante y enriquecedor tenerte como director para exigirme cada vez más y de esta forma aprovechar mis capacidades, enseñándome a ir más allá siempre.*

*Gracias Donald, por todo su cariño y motivación no solo en la carrera sino como personas para ser mejores.*

*Gracias Gaetano, por todo lo que aportó en nuestras vidas siendo un ejemplo de persona a seguir siempre ayudando a los demás.*

### **A la familia Prócel-Gavilanes**

*Con mucho cariño les agradezco por siempre estar pendientes y atentos de mí, pensándome con sus mejores deseos. Gracias por ser como parte de mi familia, porque sé que puedo contar con ustedes en todo momento. Son personas realmente importantes y se han ganado un espacio en mi corazón.*

## **1. TEMA**

### **SISTEMATIZACIÓN DEL ROL, PARTICIPACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE LAS MUJERES LIDERESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS EN ECUADOR**

## **2. INTRODUCCIÓN**

El deterioro de información veraz y el desconocimiento del tema de la equidad de género e inclusión son unas de las causas de la falta de aceptación de las mujeres en ciertos espacios y tiene como consecuencia la violencia y discriminación actual, además de la repercusión en la falta de oportunidades de las mismas. El desinterés en el tema y la poca relevancia que le dan a nivel académico es lo que ha caracterizado y lo que ha permitido que este problema siga siendo perceptible en nuestra sociedad a nivel nacional e incluso internacional. Como resultado de esta desinformación, hemos visto y sentido los estragos en el bienestar social como la falta de empleo por discriminación, machismo y los efectos de éstos en los hogares, violencia familiar repetida por generaciones, estereotipos y pensamientos limitantes sociales.

Esta desigualdad ha afectado a la sociedad a lo largo de la historia, causando ingentes inequidades en la sociedad por falta de oportunidades que incluso afectan a la región por ausencia de personal capacitado en empresas e instituciones por concepto de discriminación al momento de aplicar a una entidad. La poca o mala información sobre el verdadero proceso de aceptación que pudiera ser evitado educando a la sociedad en los valores sin estereotipos y los supuestos roles que los diferentes sexos deben seguir, podría tener altos niveles de productividad, un mayor rendimiento y motivación de los ciudadanos.

Se puede concientizar e impartir enseñanza a todos los sectores económicos, industriales y sobretodo educativos, sobre las similitudes de los diferentes sexos y las cualidades que posee el género para poder trabajar en equipo y de manera igualitaria con una participación inclusiva en la región. Se puede además instruir sobre el valor de todas las personas como entes importantes de las instituciones que pueden aportar con diferentes ideas, razones y visiones

para conseguir la misma meta. Por otro lado, se puede contribuir con diferentes estilos de liderazgos y siendo ejemplo a seguir para que otras generaciones tomen en consideración una mayor cantidad de oportunidades a las cuales ingresar para ejercer su futuro profesional, sin tener que someterse a lo que la sociedad le tenga preestablecido y creando con fuerza una mayor fuente de trabajo.

Educar a las madres con nuevos paradigmas sin limitantes para que las nuevas generaciones crezcan con convicciones propias sin estigmas y con la visión de esta mujer lideresa puede aportar a la ciudadanía una nueva cara de poder y un rostro de fortaleza que muchas mujeres y hombres no habrían considerado. El hecho de desempeñar diversos y diversificados roles en la sociedad hacen de esta imagen plurifacética una nueva meta, donde la equidad de género sea palpable y las oportunidades brindadas sean accesibles sin condicionamientos, llevando la imagen de la mujer de la subrepresentación a la representación completa e integral que ésta puede poseer.

Aquello que motivó a la elección de este tema, fue el presenciar día a día la desigualdad, con un número relevante de involucrados afectados por una mala concepción sea esta cultural o educacional, que desconoce de sus derechos para el mejoramiento de la calidad de vida. Lamentablemente, un problema de esta magnitud e índole afecta no solo a la gente que puede tomar las elecciones de su vida por sí solos, sino también a la gente más vulnerable que no tiene esta oportunidad de elección porque dependen de terceros, como son los niños.

Como resultado de esa realidad, el objetivo general de esta investigación es sistematizar el rol, la participación y construcción del perfil de las mujeres lideresas de las Fuerzas Armadas, reconociendo su papel en la edificación de un equipo de trabajo mixto optimizando las cualidades de éstas.

De manera más específica se pretende determinar el nivel de afectación de las mujeres por la inequidad de género e influencia de las políticas creadas por las autoridades en la realidad ecuatoriana con una visión global, además de estipular con información relevante sobre la influencia de las mujeres que conforman las Fuerzas Armadas en la elaboración de las nuevas políticas, comprendiendo su rol



y participación; finalmente, se busca establecer el perfil de la mujer lideresa de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y su impacto en la participación y el liderazgo de su desarrollo humano individual y colectivo.

Este tema implica varios puntos de vista y factores, la comprensión y concientización del mismo, diferenciación de conceptos, las Organizaciones Internacionales, Instituciones con formación androcentrista y las funciones de las lideresas militares.

En el primer capítulo se habla sobre las mujeres que han combatido y se han dado lugar a nivel mundial incrementando su imagen y su cooperación. A consecuencia de esto, la productividad nacional y mundial se incrementa. Pero este aumento podría tener aún mejores resultados si las habilidades y talentos de las mujeres fueran aprovechados en su totalidad, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores no remunerados o con salarios bajos y en el sector informal, como resultado de la inequidad y la desinformación que poseen las personas con imaginarios preestablecidos en los roles de las mujeres y hombres de la sociedad. Si se eliminarán las barreras y discriminaciones existentes que enfrentan las mujeres en sus trabajos como límites de entrada y salarios más bajos, su productividad aumentaría y también su efectividad laboral, al poder contar con las mismas oportunidades y recursos que los hombres.

Las organizaciones y los Organismos Internacionales han sido un instrumento de suma importancia, ya que fueron actores activos que realizaron proyectos con cambios a favor de los derechos de las mujeres y éstos fueron acatados alrededor del mundo para garantizar la igualdad de trato en el acceso a la educación y atención a la salud, promoviendo el bienestar de la mujer.

El segundo capítulo desarrolla la imagen femenina dentro de una institución masculinizada por tradición como son las Fuerzas Armadas, los problemas que tuvo la Institución al recibir mujeres a sus filas y las mismas mujeres que no poseían una normativa y Reglamento que acobije las situaciones naturales de la mujer como el embarazo, enfermedad y la lactancia, los efectos de su implementación en la sociedad civil y en la militar.

En el tercer capítulo se inquiriere cómo a raíz de todos los obstáculos transitados para formar parte de las Fuerzas Armadas nacen las mujeres militares lideresas que se destacan por su rol, no solo de soldado, sino de mujeres con voz de mando que buscan asegurar una trayectoria con menos limitaciones para sus pares mujeres que, siguen escogiendo la carrera de las armas como su forma de intervenir con la sociedad.

Las mujeres lideresas que tienen voz de mando ejercen más que el poder de la palabra porque también se encuentra la imagen. El hecho de tener mujeres en altos puestos o con altos rangos, como es en la vida militar, brinda una imagen de poder, de decisión y de seguridad a las mujeres que están desarrollándose y buscan encontrarse consigo mismas, porque pueden tener un modelo a seguir que las inspiren a llegar a los lugares más altos.

Un fenómeno que se ha dado dentro de las Fuerzas Armadas es el liderazgo femenino masculinizado, para poder ser tomadas en serio o escuchadas de la misma forma que sus compañeros varones, demostrando que aún falta mucho por recorrer, pero que éstas valientes mujeres que han tomado la decisión de ingresar a esta profesión son las que marcarán la diferencia para las siguientes Oficiales de las Fuerzas Armadas porque tendrán lideresas con las cuales identificarse. Este proceso se dará hasta que ser parte de este tipo de profesiones no cause revuelo en la sociedad, sino sea algo natural y aceptado por todos.

Es debido a esto que la hipótesis de esta investigación es que la inequidad de género y los obstáculos de las mujeres en el alcance de puestos en las Fuerzas Armadas se debería a la subrepresentación y al falso concepto cultural sobre el liderazgo femenino que podría atribuirse a la falta de antecedentes de un perfil definido de mujeres ecuatorianas lideresas irrespetando sus derechos humanos.

Poder desarrollarse sin discriminación alguna es uno de los objetivos principales del feminismo. El feminismo es un movimiento por la igualdad social, cultural, política y económica de los hombres y mujeres; tiene la tendencia a mejorar la posición de la mujer en la sociedad. Es la toma de conciencia de la mujer por la opresión que padece. La opresión no es solo económica, laboral, jurídica y sexual,

sino sobre todo psicológica para mujeres y hombres. Erradicando estos paradigmas se puede crear un nuevo perfil inclusivo para la mujer en la sociedad.

Esta corriente filosófica explica la lucha por conseguir la igualdad completa de la mujer en todos sus ámbitos. Debido a que el tema de estudio es sobre la mujer en un ámbito laboral normalmente establecido para el hombre, se busca que haya esta equidad de derechos y oportunidades. Lo que se quiere más allá de la igualdad es la construcción de una sociedad en la que quede superada la dicotomía hombre-mujer, orientando a las personas hacia relaciones sociales sin referencia en el pasado, sino buscando un trabajo en equipo con la complementación de capacidades y funcionamientos de los sexos para tener un futuro con base en la igualdad.

Es importante mencionar a algunos de los autores más destacados del feminismo como Simone de Beauvoir, pensadora y novelista francesa, quien se destaca por su libro El segundo sexo escrito en 1949, que significó la base teórica para distintos grupos feministas, y se convirtió en una obra clásica del pensamiento contemporáneo. También la filósofa americana, Judith Butler, una reconocida pensadora de la escuela post-estructuralista, dedicada a analizar el papel del feminismo, el género y el sexo en la sociedad contemporánea, su obra más destacada fue Género en disputa: Feminismo y la subversión de la identidad escrita en 1990.

Las mujeres deben posibilitar sus capacidades y resaltar las funciones que otorga la naturaleza humana. Se puede ver al ser humano como un ser lleno de habilidades y se busca conseguir que la gente tenga la oportunidad de desarrollarlas. Amartya Sen<sup>1</sup> le da un enfoque de oportunidades y capacidades que resalta las características de lo que son capaces de lograr las mujeres si se les da, por medio de la equidad, la oportunidad. El hombre se deja influenciar por la sociedad y dependiendo de la cultura toma diferentes resoluciones. Lo ideal es aprender a controlar estos instintos y pensar en el bien común al momento de tomar decisiones y buscar la equidad entre los sexos. Por eso, en el Ecuador se espera

---

<sup>1</sup>Filósofo y Economista bengalí, ganador del Premio Nobel de Economía de 1998. El más revolucionario de los aportes de Sen en el desarrollo de los indicadores económicos y sociales es el concepto de capacidad.

que con las nuevas políticas y la Constitución se vean mayores progresos en la igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación por género.

La visión del enfoque de capacidades es considerar la libertad como uno de los aspectos básicos de la vida humana; el bienestar puede ser evaluado por lo que son capaces de ser o hacer si ellos tuvieran la oportunidad de elegir sin limitaciones. Una capacidad es la facultad de una persona de hacer actos valorables o alcanzar estados valorables. En otras palabras, una capacidad representa combinaciones alternativas de las cosas que una persona es capaz de hacer o ser, lo que significa que no limita a las personas a desarrollarse.

La teoría toma en cuenta a personas marginadas y oprimidas que a menudo deben adaptarse a sus circunstancias y ajustar sus predilecciones a su situación de pobreza, opresión, exclusión lo cual hace que sus preferencias sean una débil guía para evaluar su bienestar. Por ejemplo, en sociedades sexistas y opresoras, las mujeres tenderán a formarse valores negativos acerca de la educación debido a que ya han interiorizado la creencia de que las mujeres no deberían recibir educación o que son inferiores. Lo que hace la corriente planteada es dar a las mujeres una oportunidad de desarrollar sus capacidades para probar sus talentos y no desaprovechar las destrezas de las personas en una lucha constante para tener una mayor participación en diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente en la toma de decisiones.

Las relaciones internacionales son una herramienta poderosa en la actualidad, ya que muchos avances en desarrollo humano se han dado por el apoyo de la comunidad internacional. Es debido a las relaciones internacionales que se logró implementar a las mujeres a las Fuerzas Armadas porque en todos los países desarrollados, las mujeres ya son parte de la Institución por varios años. Lo eficaz fue que se adoptaron las herramientas, ya utilizadas y comprobadas, en los demás países, para que la integración de las mujeres sea menos problemática. Se recibió mucha colaboración de Chile, que envió Instructoras mujeres para que la implementación tenga mayor éxito.

La óptica multidisciplinaria que genera el estudio de las relaciones internacionales está siempre enfocada al cooperativismo y la búsqueda de resolución de conflictos por medio del apoyo internacional. El poder solucionar los problemas desde una perspectiva amplia e incluyente brinda un abanico de posibles soluciones y oportunidades para relacionarnos con otros actores internacionales, lo que otorga más posibilidades de aciertos en las decisiones tomadas. Para este tema tener una visión ilimitada es de suma relevancia, que ya podemos tomar los ejemplos exitosos de otros países e implementarlo al nuestro, sin copiarlo, pero si tomando lo que les sirvió, desechando lo que no les sirvió y en definitiva adaptándolo a nuestra sociedad ecuatoriana que es diversa y única y merece que se respete esa diversidad con decisiones ingeniosas que la conserve como es.

## **CAPITULO I**

### **LA SOCIEDAD EN LA BÚSQUEDA DE LA ELIMINACIÓN DE LOS OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES**

Para conocer los diferentes factores de la sociedad que generan obstáculos para el pleno desempeño de las mujeres, es necesario ubicar los diferentes conceptos, procesos, proyectos e instituciones que se aplican y realizan para suplir estas barreras y lograr una plena inclusión.

#### **1.1 Equidad de género**

Este subcapítulo presenta la base del problema que es la desinformación en los conceptos principales de género y esto modifica las conductas y roles de la sociedad. La equidad de género se entiende como un concepto que se encuentra vinculado con los términos de justicia e imparcialidad social, donde hombres y mujeres defienden sus derechos con igualdad en todas las áreas, además del nivel de oportunidades que se brinda a ambos sexos dentro del ámbito laboral, opinión pública e involucramiento en los procesos de toma de decisiones.

##### **1.1.1 Características de los conceptos sexo y género**

El término “sexo” se enfoca en las diferencias de carácter estrictamente biológico que existen entre hombres y mujeres y las cuales no determinan nuestra conducta. Por género entendemos el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento y aprendidas durante el proceso de socialización y relacionadas con el ambiente y el alrededor de la persona. El género determina lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. El género no se refiere solo a los hombres y a las mujeres, sino también a las relaciones sociales que se establecen entre ellos. Por ser una construcción sociocultural, es específico de cada cultura y cambia a lo largo del tiempo (PNUD, 2004:1).

El género es la categoría que alude a un orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad. La sexualidad a su vez es definida y significada

históricamente por el orden genérico. Género es la construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que busca exponer una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos. Las teorías feministas, sean psicoanalíticas, postmodernas, liberales o críticas, coinciden en el supuesto sobre que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social, también en que el género no es un hecho natural y de cuan necesario es cuestionar la oposición misma entre sexo y género (MILLET, 1995:67-72).

La diferencia sexual no es un hecho exclusivamente anatómico, pues la construcción y la interpretación de la diferencia anatómica es ella misma un proceso histórico y social. Que el macho y la hembra de la especie humana difieren en su anatomía es un hecho, pero también es siempre un hecho que se construye socialmente. La identidad sexual es un aspecto de la identidad de género. El sexo y el género no se relacionan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura, pues la sexualidad misma es una diferencia construida culturalmente (MILLET, 1995:77).

Las relaciones de género están atravesadas por otras variables sociales, como edad, etnia, opción sexual, religión y otras variables que por medio de los cambios generacionales también varían, se modifican e incluso evolucionan. Los diferentes roles y responsabilidades asignadas socialmente en función del sexo y el acceso diferenciado a los recursos y a su control, hacen que mujeres y hombres tengan necesidades e intereses distintos, pero que son preestablecidos por los mismos seres humanos (PNUD, 2004:1).

Existen las necesidades prácticas y son aquellas que se derivan de la necesidad que tienen las mujeres de cumplir con las tareas y responsabilidades que le son asignadas socialmente. Estas se representan en la situación material y la satisfacción de demandas básicas como vivienda, servicios, alimentación, educación, etc. La satisfacción de las necesidades no necesariamente implica cuestionar la división sexual del trabajo o el papel subordinado de las mujeres en la sociedad (PNUD, 2004:1-2).

Existen también los intereses estratégicos que se relacionan con la superación de aquellos aspectos que se constituyen en barreras estructurales para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Se relacionan con cuestiones tales como la participación en los espacios de toma de decisiones, la protección jurídica, la erradicación de la violencia de género, el control sobre la propia sexualidad, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, los salarios percibidos por el trabajo realizado y el acceso a la educación, entre otros. La satisfacción de los intereses de género es un proceso a largo plazo que implica cambios tanto en los roles asignados a hombres y mujeres como en el acceso y control sobre los recursos y los beneficios. Esto es la promoción de los intereses estratégicos de género que lleva consigo un cuestionamiento de las actuales relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, por lo que puede en algunos casos, ser percibida como una amenaza a las “tradiciones” y la cultura, ésta se profundiza dependiendo de la ubicación geográfica (PNUD, 2004:2).

Las necesidades e intereses de género no son cuestiones contradictorias, sino más bien complementarias. La satisfacción de las necesidades prácticas es a menudo necesaria para poder trabajar, como punto de partida, hacia la consecución de los intereses estratégicos aprovechando las habilidades de cada persona independientemente de su sexo (PNUD, 2004:2).

### **1.1.2 Imaginarios sociales y su división de roles**

El orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder. En su conjunto, es un complejo compuesto de generación y reparto de poderes que se concretan en maneras de vivir y en oportunidades y restricciones diferenciales, inequitativas y desiguales. La sociedad y el Estado traducen en funciones diversas, los objetivos del ordenamiento, el control y la sanción de la sexualidad. Las normas, las creencias, las costumbres, las acciones y las relaciones basadas en la sexualidad son a su vez espacios de construcción de poderes de desarrollo, de creación de oportunidades y de alternativas al orden imperante en cada círculo particular. Cada uno de estos es un complejo espacio de encuentro de diversas normatividades, asignaciones y posibilidades genéricas para cada persona (MILLET, 1995:83-87).



Los imaginarios sociales constituyen aquellas representaciones colectivas que rigen los sistemas de identificación y de integración social, y que hace visible la invisibilidad social. Son los esquemas socialmente construidos y que nos permiten percibir, explicar e intervenir en lo que en cada sistema social diferenciado tenga por realidad. Los imaginarios se construyen en los sistemas diferenciados, en las organizaciones y en las interacciones de los individuos en el entorno del sistema (PINTOS, 1997:8).

Los imaginarios sociales no son la representación de un objeto o sujeto, son la indeterminada creación socio-histórica y psicológica de las figuras, imágenes y formas que proveen contenidos significativos que enlazan las estructuras simbólicas de una sociedad. Más que de los contenidos reales o racionales que adquieren una vida independiente se trata de contenidos presentes desde un inicio constituyendo y generando la historia de la misma, lo cual sugiere el análisis de la historia de las civilizaciones humanas (ALMERAS, 1999:2).

La cualidad del imaginario social es su versatilidad, el hecho de poder establecerse y existir como una forma de transcendencia de una determinada realidad en distintos entornos. Hasta cierto punto el imaginario está adherido a las diferentes formas del sistema social, donde se busca desarrollar y también en la producción subjetiva que los individuos realizan, los cuales son responsables de elaborar nuevos imaginarios. Al final el sistema social ya cuenta con una estructura establecida, que sin embargo, es susceptible a modificaciones y por lo tanto de alteraciones de los imaginarios sociales existentes (ALIAGA, 2008:3).

La mujer en todas las sociedades ha desarrollado un género social relacionado con su función reproductora. La hembra deviene en mujer en tanto no sólo que reproduce la vida sino que mantiene el ciclo vital en su sentido más amplio: crianza de los hijos e hijas, cuidado de personas enfermas, preparación de alimentos y atención - protección a quienes componen la familia. A partir de esta vinculación de la mujer con la reproducción biológica y producción doméstica se desarrolla el género femenino (ÁGORA, 2011:13).

Del mismo modo el varón desarrolla una identidad de género vinculada a la conquista de la naturaleza, las guerras, la organización social y política, la economía extrafamiliar. Esta asignación de cada sexo a funciones distintas, determinadas por el código de género es una dicotomía hacia las personas polarizándolas entre lo masculino y femenino (ÁGORA, 2011:14).

La adquisición de la identidad de género por parte de los sujetos se inicia desde el nacimiento y se lleva a cabo mediante un complejo proceso de socialización diferencial en el que aprenden, imitan e interiorizan las normas, que son la expresión de lo que se espera de las personas y marcan las expectativas de comportamientos que una sociedad tiene en relación a lo que es y debe ser lo masculino y lo femenino (ÁGORA, 2011:14).

La construcción de un modelo de conducta asignado al sexo biológico hace que los hombres y mujeres creen que tienen un rol definido y que deben desempeñar actividades específicas para ajustarse a unos patrones que la sociedad impone a los que los individuos de ambos sexos, que responden para no ser marginados dentro de su grupo social, es decir, que no es adecuadamente “masculino o femenino” es repudiado y fuertemente criticado por el conjunto de la sociedad e incluso por su grupo familiar o de amigos (ÁGORA, 2011:8).

En la sexualidad patriarcal, que se estructura en torno a los hombres concebidos como padres y paradigma de la humanidad, los poderes de dominio y de opresión son atributos de la masculinidad y conforman la base del gobierno del padre (patriarcado, real, simbólico o imaginario) y de la identidad genérica de los hombres es la principal creadora de los imaginarios sociales dentro de un pensamiento colectivo (MILLET, 1995:85-87).

La posesión y el ejercicio diferenciados y desiguales de tales poderes se concretan en el sexismo, que da formas específicas a la imposición de exclusividades de género. Estas constituyen la base de las subordinaciones y discriminaciones intragenéricas e intergenéricas. Es en la relación entre lo opresivo y lo emancipatorio, donde las personas construyen su posibilidad de intervenir activamente en sus propias vidas y en la vida social (MILLET, 1995:67-70).

El androcentrismo<sup>2</sup> invisibiliza totalmente a las mujeres, pretende que no existen o las toma en cuenta sólo para aquellas cosas en las que ellas sirven a los hombres o a sus intereses. Todo lo que se relacione directamente con ellas, como personas no cuenta, ni sus sentimientos, ni sus aspiraciones, ni sus cuerpos. El androcentrismo está en toda estructura social y cultural (ÁGORA, 2011:18-19).

Para que la teoría del androcentrismo pueda mantenerse en el tiempo necesita validadores sociales y seguidores que justifiquen esta forma de pensar. Esto se puede desenvolver en diferentes contextos como: la educación, la religión, la política y la familia, que son los principales formadores y gestores del mantenimiento de esta forma de pensar. En la educación, cuando los docentes y/o los textos de estudio, utilizan lenguaje sexista, que tiende a poner al varón en una posición de relevancia con respecto a la mujer, entonces, se convierte en un ente formador de una manera de pensar sesgada y discriminatoria (NUÑEZ, 2011:1).

En otros ámbitos, los actores políticos siguen siendo en su mayoría varones, por lo que en su gestionar y accionar, se convierten en los ejes representativos de lo que en su concepto es el buen hacer del mundo político, convirtiendo a las mujeres en seguidoras y subsidiarias. También se encuentra presente en los modelos de relación varón-mujer que se transmiten como ideales para la conducta familiar, donde tienden a poner a los varones en un lugar privilegiado, y por ende, facilitan la cosmovisión androcéntrica y machista que considera al hombre como centro y a la mujer como secundaria (NUÑEZ, 2011:1).

### **1.1.3 Movimientos feministas**

La definición más sencilla del feminismo dice que es un movimiento por la igualdad social, cultural, política y económica de los hombres y las mujeres. Se trata de una campaña contra las desigualdades de género y que se esfuerza por lograr la igualdad de derechos para las mujeres. El feminismo también se puede definir como el

---

<sup>2</sup> El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres.

derecho a la suficiente información disponible para cada mujer para que pueda tomar la decisión de vivir una vida que no es discriminatorio y que funcione dentro de los principios de la igualdad y la independencia social, cultural, política y económica (NAIR, 2011:1).

El movimiento feminista es la suma de los esfuerzos de muchas mujeres, englobados bajo una lucha conjunta y global, porque a pesar de las diferencias de contextos, se enfrentan el orden patriarcal y sus diferentes expresiones. Enfrentando toda forma de discriminación, el feminismo propugna un cambio en las relaciones de poder en la sociedad, eliminando la jerarquía y las desigualdades entre sexos, abogando por una vida plena y libre para todas. Aunque se han dado importantes avances formales, en la realidad cotidiana las mujeres continúan sufriendo múltiples discriminaciones y vulneraciones de Derechos Humanos. Condenar y revocar estas injusticias ha sido desde siempre el objetivo del movimiento feminista (MUNDUBAT, 2011:7).

Los movimientos feministas se encuentran organizados ya desde hace varios siglos. En 1792, Mary Wollstonecraft publicó el libro "*Vindicación de los derechos de la mujer*", al mismo tiempo en Francia las mujeres como Olympe de Gouges y Theroigne de Méricourt luchan por la extensión de los derechos prometidos por la Revolución Francesa para las mujeres. Así, a pesar de que la mayoría de las explicaciones sobre el desarrollo de los derechos de la mujer provienen de mediados del siglo XIX, este no fue el inicio de la preocupación de las mujeres por su condición social y política (FREEDMAN, 2001:5).

Los historiadores han dividido el feminismo en tres olas. Estas olas describen los movimientos de derechos de la mujer del siglo XIX y principios del siglo XX. La primera ola feminista se utiliza para referirse en el contexto de la sociedad industrial y la política liberal, pero está conectada tanto a los movimientos de mujeres liberales de los derechos y principios del feminismo socialista a finales del siglo XIX y principios del XX en los Estados Unidos y Europa, quienes estaban interesados en la obtención de la igualdad de derechos para las mujeres, en particular el derecho al sufragio (RORTY, 1990:21).

La segunda ola del feminismo se refiere al resurgimiento de las actividades feministas en los años 1960 y 1970 cuando la protesta se centró en la desigualdad de las mujeres, aunque esta vez no sólo en términos de falta de igualdad en derechos políticos, sino también en las áreas de familia, sexualidad y trabajo y se empiezan a definir nuevos grupos oprimidos. Se destaca la autora Betty Friedan con el libro *La mística de la feminidad* donde propone que la idea de las mujeres de sentirse satisfechas con el rol de esposas y madres las hace sentir vacías porque pueden dar más de sí mismas en otras áreas de la vida (RORTY, 1990:21).

Simone de Beauvoir, fue la mujer que revolucionó con su libro y proporcionó a todo este movimiento social feminista de conceptos claves para la reflexión. Su libro, uno de los libros más conocidos de teoría feminista del siglo XX: *El segundo sexo*, escrito en 1949, tiene aportaciones a la consolidación de la teoría de género que siguen siendo inigualables hasta la actualidad. Esta segunda ola del feminismo está vinculada a las voces radicales de empoderamiento de las mujeres y durante los años 1980 a 1990, también inicia con fuerza una diferencia donde se incluyen en la lucha las mujeres de color y las mujeres del tercer mundo (FLORES, 2004:4).

La tercera ola feminista, que viene de la década de 1990, surge de la emergencia de un nuevo orden mundial y postcolonial, en el contexto de la sociedad de la información, del neoliberalismo y la política global. Esta ola se manifiesta en la retórica, que busca superar la cuestión teórica de la equidad de la diferenciación y busca evolución o revolución en la cuestión política, al mismo tiempo que desafía la noción de "feminidad universal" y abraza a la ambigüedad, la diversidad y multiplicidad en la teoría transversal y centrándose en la "micro-política" (RORTY, 1990:23).

La influencia del movimiento feminista ha concebido cambios que están modificando a las relaciones entre hombres y mujeres, y sus posiciones diferenciales en la sociedad como la redefinición y deslegitimación de la violencia contra las mujeres. Este proceso ha aportado una nueva explicación de las causas de la violencia y ha significado el tránsito de este tipo de violencia del espacio privado al espacio público y de la calificación de drama privado a problema social (ÁLVAREZ, 2003:2).

Para lograr avances hacia la igualdad real entre hombres y mujeres es imprescindible reconocer el protagonismo del movimiento feminista, su experiencia y sus saberes, asumir sus análisis e integrar sus propuestas para la justicia social. Porque no habrá verdadera justicia social sin tomar en cuenta las demandas de las mujeres y los logros que ya han obtenido (MUNDUBAT, 2011:7).

## **1.2 Los hombres y mujeres como principales actores y promotores de las inequidades en la sociedad**

Para comprender la situación de la mujer, este subcapítulo presenta los problemas que siguen presentes y que impiden que exista la plena inclusión de la mujer en todas las áreas para que se desarrolle con una alta calidad de vida. Los principales obstáculos son los hombres y las mismas mujeres, que por idiosincrasia, desinformación, influencia, comodidad crean los prototipos de roles en las sociedad para mantenerse con la misma jerarquía y que impiden un avance a una sociedad equitativa y globalizada.

### **1.2.1 Caracterización de los conceptos: inclusión e integración**

El verbo incluir presenta varios significados como: Abarcar, contener en sí, involucrar, implicar, insertar, intercalar, introducir, hacer parte, figurar entre otros, pertenecer conjuntamente con otros, etc. Todos ellos con el sentido de algo o alguien insertado entre otras cosas o personas. Esta definición en ningún momento presupone que el ser incluido requiere ser igual o semejante a los demás a quienes se agregan (ADIRÓN, 2005:1).

La palabra integración proviene de la acción y efecto de integrar, integrarse o de constituir un todo, complementar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien forme parte de un todo. La integración social, por su parte, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales, ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales, se congregate bajo un mismo objetivo o precepto (DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO PLANETA, 1992: 2639).

Las palabras incluir e integrar semánticamente tienen significados similares, por lo cual las personas mal utilizan o manejan estos verbos indistintamente. Sin embargo, cuando se habla de movimientos sociales, inclusión e integración representan filosofías completamentedisímiles, aun cuando tengan objetivos simuladamente iguales, como la inserción de las mujeres en todas las áreas de la sociedad(ADIRÓN, 2005:1).

**TABLA 1**  
**CONCEPTOS INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN**

<b>Inclusión</b>	<b>Integración</b>
La inserción es total e incondicional (Las mujeres no necesitan de un cambio en ellas para entrar a un área son aceptadas en totalidad)	La inserción es parcial y condicionada (Las mujeres deben cambiar o prepararse más para poder ingresar a los diferentes espacios)
Exige rupturas en los sistemas	Pide concesiones a los sistemas
Cambios que benefician a toda y cualquier persona (Con los cambios realizados TODAS las personas ganan)	Cambios con especial atención a ciertas personas beneficiando a un grupo específico (consolida la idea que las mujeres congregadas ganan más)
Exige transformaciones profundas	Se contenta con transformaciones superficiales
Sociedad se adapta para atender las necesidades de las mujeres y, con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de TODOS porque replantea los principios básicos.	Las mujeres se adaptan a las necesidades de los modelos que ya existen en la sociedad, que hace solamente ajustes.
Defiende el derecho de TODAS las personas, siendo mujeres u hombres.	Defiende el derecho de las mujeres, niñas y adolescentes.
Trae para dentro de los sistemas los grupos "excluidos" y, paralelamente, transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para TODOS	Inserta a los sistemas grupos de "excluidos que puedan probar que son aptos" (sobre este aspecto, las cuotas pueden ser cuestionadas como promotoras de la inclusión)
El adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad para TODAS las personas mujeres o no. (Escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.)	El adjetivo integrador es utilizado cuando se busca calidad en las estructuras que atienden y cobijan solo a las mujeres (escuela integradora, empresa integradora, etc.)
Valoriza la individualidad de las mujeres (las mujeres pueden o no ser buenas funcionarias, empleadas, trabajadoras, lideres, etc.)	Como reflejo del pensamiento integrador, podemos citar la tendencia a tratar a las mujeres como un bloque homogéneo (ejemplos: mujeres son buenas secretarias; mujeres son excelentes reporteras)
No quiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales	Tiende a disfrazar las limitaciones para aumentar la posibilidad de inserción
No se caracteriza solo por la presencia de las mujeres en un mismo ambiente o área.	La simple presencia de las mujeres en el mismo entorno tiende a ser suficiente para el uso del adjetivo integrador.
Parte de la certeza que TODOS somos diferentes, no existen "las mujeres especiales", "normales", "excepcionales", lo que existen son mujeres en sí.	Incentiva a las mujeres a seguir modelos, no valorizando, por ejemplo, otras formas de liderazgo emprendedor. Sería un bloque mayoritario y homogéneo de mujeres representando su sexo y género.

Fuente: Extraído del primer volumen del Manual de Midia Legal, <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-ESPECIAL/QUE%20ES%20LA%20INCLUISON.pdf>

Elaborado por: Katherine Victoria Agurto Lipianina

Los malos entendidos sobre el tema comienzan justamente ahí. Las personas utilizan el término de inclusión y, en realidad, están pensando en integración. Es importante diferenciar los términos incluso para saber cuáles son las metas propuestas a nivel mundial y local en cuanto a la desigualdad de la mujer y que se espera conseguir con las nuevas políticas implantadas (ADIRÓN, 2005:1).

### **1.2.2 La sub-representación de la mujer en el campo laboral y político**

El tradicional estereotipo de la supuesta inferioridad de la condición femenina, arraigado a la cultura occidental, constituye la mezcla idónea para la utilización de la mujer como objeto de producción con peores o nulas condiciones laborales. La sociedad se ha acostumbrado al hecho de que las mujeres sean una fuerza de trabajo secundaria, en la que predomina el desempleo, a que desarrollen preferentemente su prestación de servicios en ocupaciones feminizadas que, debido precisamente a ello, se consideran como poco cualificadas y se caracterizan en muchos casos por su inestabilidad y escasa retribución, si es que no se encuentran ya dentro de la economía informal. La diferencia retributiva con los empleados varones se mantiene, especialmente en el sector privado, en los empleos más cualificados a los que las mujeres llegan a acceder, ya que de igual manera muy pocos puestos directivos están ocupados por mujeres (RODRÍGUEZ, 2010:25).

A nivel mundial, el promedio de participación femenina en altos cargos directivos en las más importantes empresas privadas alcanza el 24%. Los porcentajes más altos de mujeres en la cargos directivos se registran en Filipinas (47%), Rusia (42%) y Tailandia (38%), mientras que los más bajos se encuentran en Dinamarca (13%), Bélgica (12%) y Japón (7%). En América Latina esta cifra se ubica en un 28% (PIZARRO, 2010:7).

Un aspecto que debe ser tomado en cuenta es que, si bien la brecha que hay en el mercado laboral entre varones y mujeres ha disminuido, este avance aún es insuficiente, además también se debería pensar en el tiempo que llevará a la población femenina en su conjunto conseguir condiciones similares a las de los hombres. El mayor acceso a la educación de parte de las mujeres podría mejorar



las condiciones de acceso al mercado de trabajo de las mismas, pero aun así, hay quienes piensan que las sociedades en su conjunto deben aceptar el nuevo papel que desempeñan las mujeres en la economía y se les debe permitir un mejor acceso al mercado de trabajo por medio de políticas laborales de parte de Estado (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2008:7)

La mujer no se incorpora a la actividad laboral saliendo de un espacio para adentrarse en otro, al contrario, sin abandonar el espacio asignado, su rol reproductivo, coparticipa en el mercado laboral, integrándose en un sistema de organización productiva ajeno, en la medida en que aquél estaba organizado por y para los hombres en función del rol social auto atribuido colectivamente, e incorporándose a vehículos jurídicos de segundo nivel, contratos temporales o contratos a tiempo parcial, publicitados como el instrumento idóneo y novedoso, aunque ajeno y contrario a la voluntad de las trabajadoras(RODRÍGUEZ, 2010:36).

La necesidad de impulsar acciones afirmativas y leyes de cuotas en el ámbito político se observa como necesario en la búsqueda de la paridad en los procesos de adopción de decisiones para fortalecer la legitimidad de las instituciones pues la actualidad está marcada por el surgimiento de liderazgos femeninos y un comportamiento electoral crecientemente autónomo lo que puede conllevar cambios en las políticas públicas desde y hacia la mujer (RUIZ, 2010:80).

El ejercicio de la democracia implica la libertad del sujeto. Si las mujeres no tienen autonomía, difícilmente puedan visibilizar su identidad en el espacio público. Tampoco pueden incorporar su visión, sus temas, sus intereses específicos y mucho menos liderar a un colectivo de hombres y mujeres. En ese sentido, uno de los ejes más importantes del debate de género es el de la falsa dicotomía entre lo público y lo privado. Lo público siendo lo masculino y lo privado, que es lo doméstico, femenino. Sin embargo, esa distinción se ha mantenido sobre la base de un complejo sistema de prohibiciones que hasta hace poco tiempo formaban parte del derecho positivo en América Latina (CEPAL, 2004:16).

La sub-representación de la mujer en todo el subcontinente es muy destacada. Los países con mayor número de mujeres parlamentarias son Costa

Rica 38,6%), Argentina (36,5%), Cuba (36%), Perú (29%), Ecuador (25%) y Honduras (23%). Siendo estas las cifras más altas aún no cubren la mitad de la representación. Podemos afirmar que si bien es cierto que se ha producido un avance significativo en derechos políticos y civiles, dichos cambios son menores en los ámbitos económicos, sociales y culturales. Es necesario visibilizar y poner en valor el aporte económico de las mujeres a través del trabajo no remunerado que viene a reducir la pobreza de sus hogares, además de un espacio con poder de decisión. Es necesario incrementar las cifras para que las mujeres vivan con libertad de expresar sus ideas y planes que incluyan al resto de mujeres, teniendo una mejor aproximación de las necesidades de las mismas y de esta manera ayudarlas a ellas y al resto de personas que comprenden que es necesario el empoderamiento femenino en las diferentes áreas (RUIZ, 2010:82).

### **1.2.3 El machismo, una aproximación a la realidad ecuatoriana**

El machismo está definido como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino. El machismo es un tipo de violencia que discrimina a la mujer en todos o en cualquier aspecto de ellas (DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO PLANETA, 1992: 3053).

La violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otras personas o un grupo o una comunidad, con probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. A su vez si se le agrega la palabra “género” al análisis, se habla del fenómeno social donde la violencia permite reconocer las creencias, los símbolos y comportamientos, y en general, los significantes culturales a través de los cuales se diferencia socialmente los hombres de las mujeres, sin importar su edad, creando condiciones de desigualdad, afectándolos de manera distinta y en grado diverso (SENPLADES, 2010:7).

En una sociedad como la Latinoamericana que es patriarcal, subdesarrollada, dependiente en lo económico, lo técnico y lo científico, desigual y marginadora, la mujer es objeto de diversas formas de violencia como la irracional

división sexual del trabajo que refuerza la desigualdad en la esfera de la reproducción, la traslada a la esfera de la producción y subordina a las mujeres a sufrir la dominación masculina en los espacios público y privado. También la violencia en la sexualidad femenina que es objeto de control social en un sistema patriarcal, donde se le impide el libre ejercicio de la mujer sobre sus derechos reproductivos (LUGO, 1995:11).

Ocho de cada diez mujeres han sufrido alguna vez violencia machista en Ecuador, donde también se enfrentan a la discriminación, ante la pasividad de la sociedad, el sensacionalismo en algunos medios de comunicación y la impunidad por los delitos de que son víctimas y el 80% de las mujeres ha sido víctima de la violencia de género alguna vez, en forma de agresiones físicas o psicológicas, y un 21% de niños, niñas y adolescentes ha sufrido abuso sexual (EL UNIVERSO, 2011:1).

A nivel nacional se estima en proyección que 2.455,302 mujeres son víctimas de alguna forma de violencia en Ecuador. Existen diferentes tipos de violencia de género generadas por el machismo (SENPLADES, 2010:10).

El 60,6% de las mujeres ecuatorianas sufre algún tipo de violencia en Ecuador, según un estudio difundido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2012. El 54% de las mujeres sufre violencia psicológica, el 38% física, el 35,3% patrimonial (transformación, sustracción, retención o destrucción de objetos personales) y el 25% de tipo sexual. Si extendemos el estudio a una división de cinco estratos según los ingresos del hogar, en el más pobre la violencia hacia la mujer es del 59,4%, mientras que en el más rico es del 55,6% y en los tres estratos intermedios se mueve entre el 62% y el 63%. Según el informe, las indígenas son las más afectadas, con un 67,8%, son las mujeres que sufren más violencia; seguidas por las afroecuatorianas, el 66,7%; las blancas, un 59,7%; las montubias 59,1%; y las mestizas con un 59% (DIARIO LA TARDE CUENCA, 2012:1).

La violencia psicológica, que constituye toda acción u omisión que cause daño, dolor, o perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la

autoestima de la mujer o el familiar agredido, incluye gritos, insultos, amenazas de dañar los seres queridos de las víctimas. En el Ecuador, en el 2010, el 40% de mujeres reportaron haber observado violencia psicológica cuando eran menores de 15 años de edad, el 25% reportó haberla recibido a ese mismo período de edad (SENPLADES, 2010:11).

Las causas de los diversos tipos de violencia pueden ser estructurales como los patrones culturales, ya que la cultura está conformada por valores, prácticas, relaciones de poder y procesos sociales, políticos y económicos, que se entrelazan en la vida cotidiana de las personas y de las comunidades creando patrones culturales que no son de manera alguna un conjunto estático y cerrado de creencias y prácticas, donde se desarrollan actitudes o conductas que perpetúan y generan prácticas que entrañan violencia o coacción basada en género, puesto que se (re)producen en la atribución de funciones estereotipadas en las que se considera a niños, niñas adolescentes y mujeres, como subordinados. Además de la desinformación de hombres y mujeres, desigualdades económicas, etnia o raza, creencias religiosas o ancestrales, entre otras (SENPLADES, 2010:14).

La principal consecuencia de las violencias de género es la privación del goce efectivo, el ejercicio y aún el conocimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales, contribuyendo a mantener a la mujer subordinada, con escasa participación política y a niveles inferiores de educación, capacitación y oportunidades de empleo siendo ésta vulnerable a la violencia de cualquier tipo y fomentando a que las nuevas generaciones mantengan el mismo sistema patriarcal (ALERTA DEMUS, 2006:3).

### **1.3 El desarrollo humano con el enfoque transmitido por las Naciones Unidas y el Gobierno ecuatoriano**

Para que exista un desarrollo humano integral, fue necesario tener cambios que evolucionen y modifiquen la forma de pensar de las personas. Las Naciones Unidas, ente internacional que promulga los derechos humanos y que por medio de ONU Mujeres vela por los derechos de las mismas dando a conocer al mundo sus capacidades, destrezas y buscando eliminar barreras. El gobierno ecuatoriano también ha demostrado su desenvolvimiento y presencia en el tema de derechos

humanos enfocándose en la igualdad de género y creando normas para las mujeres dentro de la Constitución de la República del Ecuador establecida en el 2008, instituyendo un campo en el que la mujer pueda exigir y demandar los derechos que tiene.

### **1.3.1 ONU Mujeres**

ONU Mujeres es la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Fue creada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en julio de 2010. La agencia inició sus funciones de manera oficial el 1 de enero de 2011. Con el establecimiento de ONU Mujeres, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la garantía de la vigencia de los derechos de las mujeres y el avance hacia la igualdad de género en todo el mundo (ONU ECUADOR, 2012:1).

Las desigualdades entre el hombre y la mujer están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres están mal representadas en los Gobiernos, los Parlamentos y los consejos de administración de las empresas. Tampoco tienen acceso a un trabajo decente, se enfrentan a la segregación ocupacional y sufren diferencias por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud y, en todas las regiones del mundo, son víctimas de la violencia y la discriminación. Es debido a este motivo que la creación de ONU Mujeres tiene gran importancia a nivel mundial y busca ser la voz de muchas mujeres que sufren de violencia sin poder exigir un cambio (ONU, 2012:1).

La creación de ONU Mujeres formó parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto. Junto con los cuatro componentes del sistema ONU, la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), realizan el importante trabajo de luchar por los derechos de las mujeres, con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mismas (ONU MUJERES, 2010:1).

Las principales funciones de ONU Mujeres son tres y todas se enfocan en asistir, apoyar y aportar a la mujer en todos los aspectos basándose en la ayuda de los Estados Miembros. La primera función es dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales. El segundo oficio es dar asistencia a los Estados Miembros para implementar los estándares establecidos con apoyo técnico y financiero, según sea necesario y de acuerdo con las condiciones y requerimientos de los países que lo soliciten; y la tercera gestión es aportar en los procesos de rendición de cuentas del Sistema de las Naciones Unidas sobre sus compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro del sistema (ONU ECUADOR, 2012:1).

Durante varias décadas la ONU ha hecho progresos importantes en el adelanto de la igualdad de género, incluyendo los acuerdos históricos como la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). La igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano básico, sino que su logro tiene enormes ramificaciones socioeconómicas. Fortalecer a las mujeres da un impulso a las economías florecientes, a la productividad y al crecimiento (ONU MUJERES, 2010:1).

Como todos los grandes retos de la humanidad, la batalla para su consecución se libra en muchos frentes, desde el de la paz y la seguridad al de la eliminación de la violencia. También requiere de diferentes estrategias y metas, muchas de ellas definidas en los Objetivos del Milenio, tanto de forma genérica, como de forma particular en el objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer y el objetivo 5: Mejorar la salud materna (ONU, 2012:1).

Los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM) han promovido la concienciación y han generado una visión más amplia, que sigue siendo el marco de referencia global de las actividades de desarrollo de las Naciones Unidas. Durante la Cumbre de los Objetivos de Desarrollo del Milenio celebrada en

septiembre de 2010, los líderes del mundo establecieron un ambicioso plan de acción, que es una guía en la que se describe lo que se requiere para alcanzar los objetivos en el año acordado, el 2015. Dentro de estos Objetivos se encuentra el Objetivo 3 para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer que tiene como meta el eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015 (NACIONES UNIDAS, 2011:1).

Es debido a estos nuevos programas y estrategias que ONU Mujeres ha sido creada para atender esas dificultades. Se le ha otorgado el papel de defensor dinámico de las mujeres y niñas, otorgándoles una voz poderosa en los ámbitos mundial, regional y local. En base a la visión de igualdad de la Carta de las Naciones Unidas, ONU Mujeres se consagrará, entre otras cosas, a trabajar en pro de la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; El empoderamiento de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad (ONU MUJERES, 2010:1).

### **1.3.2 La Constitución ecuatoriana del 2008 y su visión de inclusión social**

Varias organizaciones de mujeres plantearon tener una propuesta unificada frente a la Asamblea Constituyente. Para ello se organizó la Pre-Constituyente de Mujeres del Ecuador, que se reunió en Riobamba en junio de 2007, donde se definieron un conjunto de “reivindicaciones irrenunciables”, que no serían objeto de negociación o retroceso, y que pasarían a ser las “prioridades” de las mujeres en la nueva Constitución. Posteriormente, algunas organizaciones del movimiento de mujeres lograron que asambleístas firmen un “Pacto por los Derechos de las Mujeres” (PALACIOS, 2008:2).

Tres de las prioridades que presentaron este grupo de mujeres, fueron tomadas en cuenta. Primero la paridad con representación igualitaria de mujeres y hombres en todas las funciones del Estado, organismos de control, régimen autónomo, gobiernos seccionales, y en los cargos públicos, sean de elección popular o designación. Segundo plantearon la Justicia de género con la protección

especial a las víctimas de delitos sexuales y violencia de género, siguiendo un procedimiento judicial no re-victimizante, inversión de la carga de prueba, obligatoriedad de que los fallos se fundamenten en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano. La tercera prioridad propuesta fue la erradicación del sexismo, machismo, androcentrismo y prácticas discriminatorias (PALACIOS, 2008:2).

La Constitución de Montecristi incluye el principio de equidad de género entre hombres y mujeres en una diversidad de ámbitos como la salud, la educación, el trabajo, el empleo, la comunicación, la producción, la familia, la participación, entre otros, y garantiza el ejercicio de cada uno de esos derechos en igualdad. Los derechos sexuales y reproductivos, la valoración y distribución igualitaria del trabajo doméstico y las actividades de autosustento, el derecho a una vida libre de violencia que incluye la garantía de cada persona a la integridad física, psicológica y sexual, también constituyen derechos en sí mismos pero también son preceptos a observarse al momento de ejercer otros (ROSETO, 2008:79).

Existen varios artículos que aluden a los derechos de las mujeres como el artículo 11, número 2 que consagra expresamente a la no discriminación por sexo y por identidad de género. Esto significa que se prohíbe discriminar a las personas por ser hombres y mujeres o por tener identidad masculina o femenina; lo que significa que reconoce explícitamente que mujeres y hombres tienen los mismos derechos (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008:21).

En ese marco, los derechos humanos de las mujeres adquieren un importante progreso y favorecen a la configuración de una nueva ética que se funda en las relaciones igualitarias de los sujetos y en la eliminación de la discriminación, conceptos que han sido debatidos y contribuidos desde la teoría feminista y su lucha por alcanzar la igualdad (ROSETO, 2008:78).

En el Título VII, Régimen del Buen Vivir, se designa todo el primer capítulo a la Inclusión y equidad, donde los artículos 340 y 341 hacen referencia a que se guiará el sistema por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo



los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación y se compondrá de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008:159).

Además que en los mismos artículos se asegura que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, donde podrán asegurar los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular el de la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la permanencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008:159).

En el capítulo tercero, Sección tercera, la Constitución menciona en el artículo 158 sobre las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, que se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna, reconociendo en primer lugar, el trabajo de las mujeres militares y policías. Asimismo, en el artículo 160 se menciona que las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales. Lo cual implica que hombres y mujeres se encuentran en igualdad de posibilidades para su ingreso a las diferentes carreras, sin ser el sexo un principal limitante (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008:91).

### **1.3.3 El Plan Nacional para el Buen Vivir**

El Ecuador enfrenta uno de los retos democráticos más significativos y decisivos: la inclusión plena en políticas públicas sociales, económicas, ambientales y administrativas, así como en el marco jurídico y en la administración

de justicia, los mecanismos, procedimientos y programas que hagan efectiva la vigencia, promoción, protección, ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes. A pesar de las medidas de protección social y políticas públicas encaminadas a disminuir la vulnerabilidad de la población, la severidad de la crisis económica y fiscal del país en los últimos 10 años ha impactado profundamente en la vida de las mismas (REYES & ROSERO, 2005:3).

En enero de 2007 se inició el plan piloto sobre la construcción del Plan Nacional de Desarrollo con el período de 2007-2010, llamado “Plan para la Revolución Ciudadana”. Se partió de esa base para la creación del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 donde se plantean 12 objetivos para la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana y lograr los objetivos planteados por medio de estrategias donde el Ecuador se podrá establecer como un Estado plurinacional e intercultural, que finalmente busca alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos (SENPLADES, 2009:3).

El primer objetivo propone la aplicación de políticas integrales, capaces de abordar la complejidad de la exclusión, en el marco del reconocimiento de la diversidad. Los mecanismos de inclusión y protección, se sustentan en una lógica basada en derechos, que identifica y valora a los grupos de atención prioritaria. El ejercicio de los derechos, en especial a la educación, salud, seguridad social, alimentación, agua y vivienda, implica que todos estén incluidos e integrados en las dinámicas sociales, mediante el acceso equitativo a bienes materiales, sociales y culturales. Esto implica eliminar las desigualdades económicas, contribuyendo a la democratización de los medios de producción y avanzar hacia una sociedad con un enfoque integral (SENPLADES, 2013:1).

El segundo objetivo plantea que la educación es primordial para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, para promover la ciudadanía participativa y crítica. Es el medio que facilita la consolidación de regímenes democráticos que contribuyen a la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales, donde el objetivo es que la sociedad integre a la mujer en todos los aspectos sin discriminación alguna (SENPLADES, 2013:1).

El tercer objetivo es el mejoramiento de la calidad de vida, cuyo proceso es multidimensional y complejo, determinado por aspectos decisivos relacionados con la calidad ambiental, salud, educación, alimentación, vivienda, ocio, recreación y deporte, participación social y política, trabajo, seguridad social, relaciones personales y familiares. Las condiciones actuales de los entornos en los que se desarrollan el trabajo, la convivencia, el estudio y el descanso, y la calidad de los servicios e instituciones públicas, tienen incidencia directa en la calidad de vida, por lo cual se debe implementar cambios para que las mujeres tengan la oportunidad de desarrollarse individualmente y mejorar su calidad de vida (SENPLADES, 2013:1).

El sexto objetivo, que también buscan la inclusión de la mujer, menciona el reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, cuya aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han sido marcadas históricamente a una realidad de discriminación y desigualdad que persiste y se recrea por lo tanto, se busca el cambio (SENPLADES, 2013:1).

El séptimo objetivo, habla de la construcción de espacios de encuentro común, lo cual se considera primordial en una sociedad democrática debido a que los espacios públicos potencian y otorgan a la ciudadanía un sentido de participación igualitaria y activa en la construcción de proyectos colectivos que involucran los intereses comunes. Para ello, es necesario garantizar a la población su acceso y disfrute sin discriminación, de modo que se propicien presencias múltiples y diversas, para superar el racismo, sexismo y xenofobia (SENPLADES, 2013:1).

El octavo objetivo que trata sobre el afirmar y fortalecer la identidad nacional, identidades diversas, la plurinacionalidad e incorpora el concepto de interculturalidad que, junto con la plurinacionalidad, representa un avance significativo para la comprensión de la compleja realidad cultural ecuatoriana, en donde coexisten diversas nacionalidades, pueblos, culturas y grupos identitarios en relaciones de conflicto, intercambio y convivencia. Esta perspectiva permite

examinar las formas de diversidad como la diversidad regional, de género, generacional y de esta manera analizar la capacidad de cada una de ellas para contribuir y aportar a la construcción de relaciones de convivencia, equidad, diálogo y creatividad en la complejidad del mundo global (SENPLADES, 2009:12).

El noveno objetivo es el reconocimiento, promoción y garantía de los derechos. El Estado reconoce que en nuestro país existe pluralidad jurídica y que las personas son eje y fin de la acción estatal. Además, desde la invocación del Estado a la justicia, se otorga un valor a la finalidad del quehacer estatal, cuyo objetivo fundamental es promover la equidad y evitar la exclusión y la discriminación. De esta manera, la creación y la aplicación del sistema jurídico se encaminan a producir resultados justos para todos los grupos e individuos (SENPLADES, 2013:1).

El décimo objetivo habla de la plena participación pública y política, sin dejar de lado la importancia de contar con un sólido sistema de representación política, en donde se garantiza que las mujeres accedan a este espacio de participación e involucramiento (SENPLADES, 2013:1).

El onceavo objetivo indica que se busca establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, donde la diversidad económica sea indisociable de una democratización económica que abarca varias dimensiones: el acceso a recursos en condiciones equitativas; la revalorización y el fortalecimiento de actores, territorios, procesos y relaciones económicas, especialmente de aquellos que han afrontado sistemáticamente desventajas que determinan su empobrecimiento como es el caso de las mujeres; quienes estaban sub-representadas en la toma de decisiones (SENPLADES, 2013:1).

La estrategia generada dentro del país para el Buen Vivir busca desarrollar capacidades y oportunidades para la sociedad a partir de la creación de valor para satisfacer sus propias necesidades, expresadas en la demanda interna que busca dar un espacio donde se puedan desarrollar nuevas ideas planteadas por los mismos grupos que comprenden su situación particular para sobrellevarla de mejor manera (SENPLADES, 2009:14).

La equidad de género significa que mujeres y hombres, sin importar las diferencias biológicas, tienen derecho de acceder con igualdad y justicia a los bienes y servicios de la sociedad. Eso incluye la toma de decisiones en todas las áreas de la vida como la social, económica, política, jurídica, cultural y familiar, así como la selección de la carrera que desea seguir o el cargo que desea desempeñar y para lograr esto las personas deben deshacerse de los imaginarios sociales que se reproducen en el entorno; desde los medios de comunicación que imponen modelos para los varones y las mujeres o incluso cuando los padres en sus hogares dividen las tareas del hogar acorde al sexo de los hijos. Lo importante es diversificar los roles y ampliar la visión a un mundo integral. La misión del feminismo es una inclusión plena en todos los ámbitos de la vida con las mismas oportunidades que los hombres para poder desempeñarse y desarrollar sus capacidades. Ahora existen nuevas profesiones y cada vez más mujeres en el campo laboral que poseen poder en la toma de decisiones, hecho de suma importancia, ya que cambia la imagen de la mujer para las futuras generaciones de hombres y mujeres. En Ecuador se está dando un proceso lento de la inclusión de la mujer, pero que está tomando fuerza; resultado de las Organizaciones Internacionales que se han hecho cargo como las Naciones Unidas que han expuesto varias resoluciones apoyando al ingreso ilimitado de la mujer y su desarrollo integral. En Ecuador se obtuvo un gran avance con la Constitución del 2008 que resalta los derechos de la mujer y la protege para que pueda conseguir este Objetivo.

Es debido a todos estos cambios que resulta importante estudiar a una Institución basada en tradiciones androcentristas, para de esta manera realmente concebir si el cambio global está involucrándose en todos los campos generando un logro para las mujeres que luchan por la igualdad de oportunidades. Las Fuerzas Armadas son una Institución con mucho prestigio y poder en el mundo entero, pero sobre todo en Ecuador, donde juegan un rol importante con influencia en el país entero. El simple hecho de tener mujeres integrando sus filas, proveen de un cambio en la visión de la misma, además de una reestructuración de toda la organización para así eliminar los obstáculos mentales y administrativos e instaurar nuevos conceptos, actividades y misiones globalizadas a las Fuerzas Armadas.

## **CAPITULO II SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS**

Para desarrollar el perfil de la mujer líder se debe conocer los diferentes factores y características de las Fuerzas Armadas, su tradicionalismo, representación e importancia que genera en el país. Es importante tener una referencia del cambio e impacto que ha generado el rol de la mujer dentro de la Institución.

### **2.1 La tradición dentro de las Fuerzas Armadas**

Este subcapítulo presenta la distribución y formación de las Fuerzas Armadas dentro del país, explicando desde la base la división de las fuerzas que agrupan los recursos militares en Fuerza Terrestre, Fuerza Aérea y Fuerza Naval, su creación, formación, visión, misión en la que se desenvuelve la institución y la que brinda al país seguridad, credibilidad y estabilidad. Además, se hace hincapié en el tiempo que tomó aceptar a las mujeres en las diferentes Fuerzas.

#### **2.1.1 Fuerza Terrestre**

El Ejército nace el 10 de Agosto de 1809 con las visualizaciones progresistas del quiteño Javier Eugenio de Santa Cruz y Espejo. La labor del Ejército Ecuatoriano en más de dos siglos ha sido el contribuir a la edificación del Ecuador democrático y soberano. Las campañas independentistas fueron el preámbulo de una organización y de una estructura militar visualizadas en lo que debía ser un ejército (DPTO. DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL EJÉRCITO: 2011:1).

La Fuerza Terrestre, es la más antigua de las ramas de las Fuerzas Armadas del Ecuador. En las épocas de la liberación de América se forman los primeros ejércitos o milicias de alguna manera con formación previa, siendo el inicio profesional de esta carrera en el territorio del actual Ecuador y sirviendo a las diferentes causas e intereses de la época. Después de la independencia y la formación de la Gran Colombia, Perú invadió el territorio del departamento del Sur; con pretensiones reivindicativas territoriales, el conflicto finalizó el 27 de

febrero de 1829, en la batalla del Portete de Tarqui, donde las tropas peruanas lideradas por el mariscal José de La Mar fueron derrotadas por las grancolombinas, lideradas por el mariscal Antonio José de Sucre. Éste fue el primer triunfo militar ecuatoriano en el que participaron tropas y comandantes locales y en el que no se encontraron como contraparte potencias coloniales (ESFORSE, 2011:1).

La Fuerza Terrestre está considerada como la rama más importante de las Fuerzas Armadas del país por ser la más numerosa, la de mayor capacidad y competencia operativa. A la cabeza del Ejército del Ecuador se encuentra el Comandante General del Ejército, quien obedece a la autoridad del Jefe del Comando Conjunto de las FFAA., al Ministerio de la Defensa y al Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas, el Presidente Constitucional de la República. Por lo cual se puede comprender el nivel de autoridad e involucramiento que tiene el Ejército ecuatoriano dentro del país y la influencia en la toma de decisiones (ESFORSE, 2011:1).

La misión del ejército es desarrollar el poder terrestre para la consecución de los objetivos institucionales, que garanticen la defensa y contribuyan con la seguridad y desarrollo de la nación, a fin de alcanzar los objetivos derivados de la planificación estratégica militar como indica el Art. 26 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional (EJÉRCITO ECUATORIANO, 2011:1).

La visión de la Institución es tener el más alto nivel de credibilidad; ser sistemáticamente integrada, con personal profesional, ético y moralmente calificado, con capacidad para enfrentar los nuevos escenarios, que garantice la paz, seguridad y coadyuve al desarrollo de la nación (EJÉRCITO ECUATORIANO, 2011:1).

La formación que reciben los oficiales de la Fuerza Terrestre inicia en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro en 1838. El presidente, Vicente Rocafuerte, vislumbrando que para consolidar el nuevo Estado era preciso contar con soldados capaces e instruidos; implanta y dispone mediante un decreto ejecutivo la creación del Colegio Militar que funcionó durante 7 años. Después se decreta el cierre

temporal del Colegio Militar en 1845, permaneciendo en esa situación hasta inicios del 1869 (ESMIL, 2013:1).

Después de una larga historia de aperturas y cierres del colegio militar dirigidos por los diferentes mandatarios del país, finalmente, después de consolidado el poder liberal, el general Eloy Alfaro decreta la reapertura del Colegio Militar el 11 de diciembre de 1899 y el 5 de octubre de 1970, el Dr. José María Velasco Ibarra, decreta la creación de la Escuela Militar como Instituto de Educación Superior, la misma que durante dos décadas ha crecido experimentando modificaciones que se han consolidado debido al convenio existente con la Escuela Politécnica del Ejército (ESMIL, 2013:1).

Durante toda la historia del ejército, desde 1809, los varones han sido parte del Ejército Ecuatoriano y han recibido la instrucción militar con aperturas y cierres del colegio militar, ahora llamada Escuela Militar, donde los cadetes hombres recibieron su formación e instrucción con la tradición de la Institución Militar. En 1956, es decir 147 años después, ingresaron las primeras dos mujeres especialistas al Ejército y no volvieron a ingresar hasta 14 años después, en 1970, que ingresaron 8 mujeres más como especialistas y 25 años después se permite el ingreso a una Oficial Especialista más y finalmente en 1999 ingresan a la ESMIL las primeras cadetes mujeres que pueden aspirar a Oficiales de Arma y Servicio, proceso que se implementó y se mantendrá dentro del Reglamento de Reclutamiento para Aspirantes de la ESMIL (CHACÓN, 2008: 36).

### **2.1.2 Fuerza Aérea**

En Ecuador, el 4 de diciembre de 1842 fue la primera vez que una aeronave tripulada fue manejada por el aeronauta José María Flores, quien despegó de los patios del convento de San Agustín. Años más tarde, el 6 de noviembre de 1912, llegó el primer avión a nuestro país, un Farman con motor de 50 HP, propiedad del chileno Eduardo Molina Lawin, quien realizó algunos vuelos en Guayaquil desde el Hipódromo del Jockey Club. Luego el Mayor Julio E. Jáuregui, Jefe Militar del puerto principal, fue invitado a dar un paseo, y así se convirtió en el primer



ecuatoriano que voló en un aeroplano sobre suelo patrio (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

En 1910 el Club Guayas de Tiro cambia su nombre al de Club Guayas de Tiro y Aviación, con la intención de apoyar la actividad aérea en el país; se buscó entonces preparar al primer piloto ecuatoriano, se seleccionó al joven guayaquileño Cosme Rennella Barbatto, socio fundador del Club y destacado deportista, para ingresar en la Escuela de Aviación de la Sociedad Chiribiri & C, de Mirafiori (Turín), Italia. Su desenvolvimiento fue sobresaliente, entre 1915 y 1918 intervino como piloto de combate de la aviación italiana durante la Primera Guerra Mundial, participando en 250 incursiones sobre territorio enemigo (PORTAL DE LA AVIACIÓN HISTÓRICA ECUATORIANA, 2012:1).

El 27 de Octubre de 1920, el Presidente de la República Dr. José Luís Tamayo, hizo que el Congreso Nacional emita un decreto para la formación de dos escuelas de aviación, en Quito y Guayaquil. Esta es la fecha referencial para la creación de la aviación militar (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

El objetivo de la Fuerza Aérea es estar en capacidad de desarrollar el poder militar aéreo para la consecución de los objetivos institucionales, que garanticen la defensa, contribuyan con la seguridad y desarrollo de la Nación. La visión con la que se mantienen es ser una Institución disuasiva, respetada y aceptada por la sociedad, que sea pionera en el desarrollo aeroespacial nacional (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

La Fuerza Aérea, es la defensa de la soberanía e integridad territorial y una de las instituciones militares que buscan garantizar la paz y estabilidad ciudadanas. Es por eso que la Fuerza Aérea debe ser parte de la lucha de la nación contra factores que provoquen inestabilidad y puedan convertirse en amenazas contra la supervivencia del Estado. Esos factores, en la actualidad, están identificados como el terrorismo, el tráfico ilícito de estupefacientes, pero también la pobreza, el deterioro del medio ambiente, las potenciales destrucciones de los recursos naturales o su desaparición. Por lo tanto, la lucha contra estos factores es una obligación de todos los componentes de un Estado, cumpliendo las misiones

que le sean encomendadas por el gobierno nacional, bajo una planificación estratégica (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

Los objetivos de la Institución son poder alcanzar y mantener el alistamiento operativo, para enfrentar con éxito las amenazas, al igual que disponer de un recurso humano con un excelente desempeño profesional y comprometido con la Institución. Además, disponer de una organización operativa y administrativa segura, eficiente y eficaz que permita cumplir la misión, donde se pueda impulsar la conciencia aeronáutica en la sociedad, como elemento fundamental del desarrollo aeroespacial y defensa nacional. Su meta es desarrollar la capacidad científica y tecnológica en el campo aeroespacial para disminuir la dependencia tecnológica y optimizar los recursos económicos para el cumplimiento de la misión (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

La formación para los oficiales de la Fuerza Aérea está dirigida en La Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbatto”, que cuenta con carreras de tercer nivel como son: Licenciatura en Ciencias Aeronáuticas Militares para los Cadetes Pilotos y la Licenciatura en Administración Aeronáutica Militar para los Cadetes Técnicos. Esta Institución busca formar Oficiales Pilotos, Técnicos y Especialistas con conocimientos en los ejes de: cultura militar, física, humanística, ciencia militar y tecnológica, fundamentada en valores éticos, a fin de satisfacer las necesidades de la Fuerza Aérea Ecuatoriana (FUERZA AÉREA ECUATORIANA, 2013:1).

En 1920 se decretó la formación de Escuelas de Aviación con reclutas varones que fueron los primeros en probar y desarrollar esta rama militar. De las tres ramas la Fuerza Aérea fue la que más se tardó en incorporar mujeres a sus filas. En 1966, es decir 46 años después, ingresó una mujer soldado; después pasarían 34 años para que ingresen las siguientes mujeres a la Fuerza Aérea y que acepten que pueden tener un lugar como Oficiales. En el año 2000 ingresaron Oficiales Especialistas y a partir del 2007 hubo mujeres pilotos, opción que se mantiene para todos las y los aspirantes de la ESMA (CHACÓN, 2008:38).

### 2.1.3 Fuerza Naval

El 3 de noviembre de 1832, el Congreso Constitucional del Ecuador decretó que el establecimiento de la Marina Militar fuera nombrado como Departamento Marítimo del Ecuador en vez de la antigua denominación de Apostadero de Guayaquil. El mando de este Departamento se lo destinó a un general de brigada de Marina o capitán de navío, bajo la denominación de Comandante General. Se estableció también la Mayoría de Marina dirigida por un capitán de fragata. De este modo se legalizó la Marina durante la República (ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

Del año 1837 hasta la década de los 60 del siglo XIX, la escuela Náutica se abría o cerraba acorde al mandatario de la época; hasta que en 1867 el Senado y la Cámara de Diputados, reunidos en congreso, decretaron su reapertura. La Superioridad dentro la Institución Náutica consideró la formación e instrucción práctica de los guardiamarinas a bordo de los buques de guerra y, a partir del gobierno del Dr. José María Plácido Caamaño (1884), que comenzó a enviar a jóvenes que demostraban aptitudes, a escuelas navales extranjeras (ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

El 24 de octubre de 1900 la Escuela Náutica pasó a denominarse Escuela Naval y el Congreso expide un decreto para el restablecimiento de la Escuela Naval en Guayaquil donde autoriza al Poder Ejecutivo para reglamentar la reorganización del establecimiento y contratar personal docente necesario. El 21 de agosto del mismo año, empieza a funcionar a bordo del buque escuela "Marañón", siendo sus instructores oficiales chilenos (ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

En 1938 se gradúan en Chile un grupo fundador de la Fuerza Naval y otros se formaban en la ciudad de Quito. En el año 1946 la Escuela fue trasladada a la Base Naval de Salinas. De aquí en adelante no ha habido clausura hasta nuestros días. Sus instalaciones cuentan con la infraestructura y el entorno adecuado para que el guardiamarina se prepare en la ciencia y arte de la guerra, la navegación y el aprovechamiento del mar. Finalmente, en 1994 pasa a denominarse Escuela

Superior Naval Comandante Rafael Morán Valverde(ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

La misión de la Fuerza Naval es desarrollar las capacidades marítimas y proveer la seguridad integral en los espacios acuáticos que fortalezcan el Poder Naval y que contribuyan a la defensa de la soberanía y la integridad territorial y apoyar con su contingente al desarrollo marítimo nacional y a la seguridad pública y del Estado(ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

La visión de la Institución es, en el año 2021, poder ser un Poder Naval con capacidad para el control integral y permanente del territorio marítimo en el marco de la CONVEMAR<sup>3</sup>, comprometido con el desarrollo marítimo del país, con talento humano profesional y con alto sentido de pertenencia(ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

Los objetivos de la Fuerza Naval son el poder incrementar la imagen, credibilidad y confianza en la Armada del Ecuador como fuerza, institución y autoridad, además de la participación, compromiso y ejecución en la gestión de la política y desarrollo marítimo, fluvial y antártico, con responsabilidad social y ambiental. Buscan incrementar el apoyo a la acción del Estado en la protección de áreas estratégicas, defensa interna y seguridad marítima en el área de competencia de la Armada. Desean aumentar la participación institucional en operaciones de mantenimiento de paz, ayuda humanitaria y de cooperación internacional. Inquieran desarrollar las capacidades para la defensa y seguridad integral del territorio marítimo nacional, también el desarrollo y gestión del talento humano de la Armada en la formación, perfeccionamiento, capacitación, especialización por competencias y la gestión del clima laboral(ARMADA DEL ECUADOR, 2013:1).

La Escuela de formación de la Fuerza Naval es la Escuela Superior Naval que cumple un rol de importancia dentro del proceso de inducción del conocimiento integral del futuro Oficial de Marina porque buscan que el talento

---

<sup>3</sup>La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (CONVEMAR) es considerada uno de los tratados multilaterales más importantes de la historia, desde la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas, siendo calificada como la Constitución de los océanos. Fue aprobada, tras nueve años de trabajo, el 30 de abril de 1982 en Nueva York.

humano sea capaz de explotar sus capacidades con una formación académica, militar, naval e integral (ESCUELA SUPERIOR NAVAL, 2013:1).

En 1837 la Escuela Náutica se abrió y cerraba pero durante la inestabilidad se formaron marinos para las filas militares. En 1953 ingresó la primera mujer a personal de Tropa, es decir 116 años después; pasarían 24 años, en 1977, para que ingrese la siguiente mujer a la Armada. Al año siguiente ingresaron 8 mujeres más y en 1988 se realiza un nuevo llamamiento para mujeres. Pero es recién en el 2001 que mediante una nueva Resolución ingresan las mujeres con igualdad de términos a la ESSUNA (CHACÓN, 2008: 37).

## **2.2 Formación militar dentro de las Fuerzas Armadas antes de la integración de las mujeres**

Para que exista una integración de las mujeres en sus filas existieron cambios. Para comprender esos cambios se debe tener una visión de la formación dentro de las Fuerzas Armadas cuando éstas se conformaban sólo del género masculino. Por lo tanto, este subcapítulo presenta la formación de los hombres militares y el tradicionalismo histórico que posee la Institución.

### **2.2.1 Historia y tradicionalismo de las Fuerzas Armadas**

En la irrupción española de la colonia estuvo a cargo una fuerza armada irregular que se organizó únicamente para dominar y saquear. Más tarde, con el sistema colonial organizado, hubo dos tipos de fuerzas militares, las tropas fijas, o cuerpos del ejército español asignados a diversas guarniciones y las fuerzas milicianas, que hasta el segundo tercio del siglo XVIII se convocaban ocasionalmente, para enfrentar ataques piráticos o rebeliones indígenas, fuerzas que de ahí en adelante pasaron a integrar un verdadero ejército permanente, formado por voluntarios locales, armado y equipado por los más ricos propietarios criollos (AYALA MORA, 2007:3).

Durante la época Republicana se creó la institucionalización de una república sin ciudadanos, en la cual la ciudadanía y sus derechos conexos eran privilegios consagrados legalmente para una exigua mayoría de grandes y pequeños

propietarios, lo que dejaba a una enorme mayoría de la población al margen del sistema político y de los derechos ciudadanos. Esa misma mayoría era la que llevaba el peso del sostenimiento del fisco, mediante el pago de la contribución personal, y también cargaba con el peso de las campañas militares y las guerras civiles, a las que era llevada por el reclutamiento forzoso (AYALA MORA, 2007:3).

El momento que nace el Estado Republicano, el ejército se convierte en una autoridad de última instancia, poder que las Fuerzas Armadas desarrollaron a lo largo de los siglos XIX y XX. Una función que no sólo forma parte de la mentalidad militar sino también de la mentalidad colectiva, puesto que la sociedad civil ecuatoriana ha reconocido y convalidado esa tutela militar y la invoca como recurso supremo para la solución de sus conflictos políticos. El ejército, en su calidad de primera institución republicana, se convirtió de modo casi natural en el supremo árbitro de las disputas políticas entre oligarquías regionales, reivindicando para sí un papel tutelar respecto de la vida pública (AYALA MORA, 2007:4).

El Ejército cumplió también otra función trascendental, fue el primer canal abierto al ascenso social de los sectores marginados del sistema colonial y post-colonial; blancos, pobres, mestizos, negros e indios subieron socialmente gracias a su participación en las luchas de independencia y al sistema de ascensos militares, llegando en algunos casos a ocupar altas funciones públicas. La oligarquía buscó la forma de controlar políticamente al poder militar surgido de la independencia y también consolidó socialmente a esos sectores emergentes (NÚÑEZ SANCHEZ, 2005:1).

La afirmación del Ejército como primera institución pública permitió también la consolidación de los militares como categoría socio-profesional, rompiendo parcialmente la estructura aristocrática heredada de la colonia y creando una "clase media". Existía un radical espíritu nacionalista que se había desarrollado en la Fuerza Armada y también existía una temprana vocación antioligárquica que se había gestado en las filas militares. Más importante es el concepto que el liderazgo marcista tenía de un verdadero soldado republicano, al que se lo definía como un ciudadano armado en defensa de una causa justa y con valores y virtudes que la

institución militar había definido para el mismo: valiente, moderado, honesto, leal, patriota y dispuesto al sacrificio (AYALA MORA, 2007:4).

## 2.2.2 Perspectiva tradicional de la formación de los militares

Las Fuerzas Armadas están estructuradas de una forma jerárquica y para entender el alcance de las mujeres y hombres dentro de la Institución se debe comprender la escalera de Ascensos que se tiene dentro de la Institución. Los Aspirantes son las personas que buscan entrar a una Escuela de Formación Militar; una vez que ingresan son cadetes de estas escuelas por 4 años. Cuando se gradúan salen como subtenientes. Cada 7 años se preparan y tienen pruebas físicas, psicológicas, médicas, periódicamente y un curso de ascenso. Si superan con excelencia y cumplen todos los requisitos ascienden. Los Especialistas ya poseen un Título Académico y entran a las Fuerzas Armadas para ejercer su profesión dentro de la Institución y hacen 6 meses de escuela Militar, se gradúan de Tenientes Especialistas y en 2 años ascienden a Tenientes y siguen la estructura, con la limitante que solo pueden llegar a Coroneles. Cada rama de las Fuerzas Armadas se maneja con la misma Estructura pero tienen diferentes nombres:

TABLA 2  
RANGOS MILITARES

Rango				
		Aérea	Armada	Terrestre
Oficiales	Generales	General del Aire	Almirante	General de Ejército
		Teniente General	Vicealmirante	General de División
		Brigadier General	Contraalmirante	General de Brigada
	Superiores	Coronel	Capitán de Navío	Coronel
		Teniente coronel	Capitán de Fragata	Teniente coronel
		Mayor	Capitán de Corbeta	Mayor
	Subalternos	Capitán	Teniente de Navío	Capitán
		Teniente	Teniente de Fragata	Teniente
		Subteniente	Alférez de Fragata	Subteniente

Fuente: Personal Fuerzas Armadas, 2013  
Elaborado por: Katherine Victoria Agurto Lipianina

La visión propia de los militares en cuanto a su formación y profesión implica tener idealismo y aceptación de una vida de rigidez. El militar es el primero que se enfrenta a la dureza del peligro y de la muerte cuando la situación ha degenerado en el más radical y extremo de los conflictos. La carrera militar es también una profesión con vínculo en el compromiso. Eso imprime carácter. El compromiso del militar incluye el dar la vida si fuera necesario para cumplir la misión (PARDO, 2005:1).<sup>4</sup>

El compromiso del hombre de armas genera exigencias éticas y morales evidentes. La exigencia ética del militar radica en su condición de líder y en la responsabilidad inseparable del ejercicio de mando. Tienen la responsabilidad de mandar a hombres que han adquirido el compromiso de servir. Un compromiso que les convoca, no a matar, sino a estar dispuestos a morir. También es exigente en el tema moral debido a que los ejércitos se encuentran con base en los valores. El honor inspirado en la propia dignidad del ser humano; la disciplina, que consiste precisamente la subordinación y liderazgo; el respeto a los demás, de abajo a arriba y de arriba abajo; la abnegación, como negación de uno mismo en beneficio de todos; el compañerismo, que reconoce que nos debemos los unos a los otros con una relación de confianza y afecto; la lealtad, entendida como un compromiso con la autenticidad (PARDO, 2005:2).

Las Fuerzas Armadas preparan a los hombres para el combate bajo las condiciones impuestas por la naturaleza donde el combatiente debe realizar acciones imponiendo su formación militar y fortaleza humana. El ejército ecuatoriano busca mantener a su personal motivado para no tener bajas en la Institución respetando los valores impartidos y buscando la resolución de los obstáculos (ARGÜELLO, 2000:13).

Los valores se adquieren mediante la formación en la que imparten los Institutos militares donde la guardia enseña al militar a sacrificar su sueño por la protección de otros. Los mandos militares y las autoridades políticas han de ser sensibles a los valores de la milicia y han de mostrar su interés por el nivel de formación moral y ética de los ejércitos. La formación no debe descuidarse. La

---

<sup>4</sup>Teniente Coronel de las Fuerzas Armadas retirado.



disciplina debe ser inherente a todos los ejercicios que se realizan, porque eso forma al soldado para estar listo en todo momento para desarrollarse en el campo y defender a su Patria ante cualquier circunstancia(PARDO, 2005:3).

Es por esto que la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas genera puntos de vista confrontados. Si bien este proceso se da en un ámbito nacional e internacional caracterizado por nuevas dinámicas y estructuras entre los países, aún lo militar se justifica con la concepción de defensa y soberanía, lo que de alguna forma complejiza el debate de la incorporación de las mujeres, teniendo en cuenta los roles tradicionalmente atribuidos a los sexos. Como el rol pacifista que se le asocia y se atribuye a la mujer. Su forma de defensa de la nación es trabajar en pro de actividades pacifistas “antimilitares”, porque se pretende que la naturaleza de la mujer sería intrínsecamente opuesta a la “agresividad masculina” y se lo adjudicarse como una superioridad moral y afectiva frente al mundo de los varones (ORDONEZ, 2008:1).

Sin embargo, es necesario comprender que las mismas características que se consideran propias de la mujer son las que pueden brindar una nueva visión a la resolución de conflictos, aportando con una amplitud de variedades para la protección de la soberanía nacional e internacional de un país. Es cuestión de saber aprovechar las cualidades que se contribuyen con el ingreso de las mujeres.

### **2.2.3 Rol y gestión de las Fuerzas Armadas**

Las Fuerzas Armadas dentro de su formación dividen a su personal en personal de arma, servicio y especialistas y acorde a esa clasificación reciben diferentes especialidades, las cuales se otorgan por medio de exámenes de aptitud, psicológicos, destrezas y un comité de instructores que debaten los perfiles de los cadetes.

TABLA 3  
**ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS**

FUERZA	CLASIFICACIÓN	ESPECIALIDADES
TERRESTRE	Arma	Infantería, Caballería Blindada, Artillería, Ingeniería de Combate, Inteligencia Militar, Comunicaciones y Aviación del ejército
	Servicios	Material de guerra, Intendencia y Transportes
	Especialistas	Justicia, Medicina, Odontología y Veterinaria
AÉREA	Arma	Pilotos
	Técnicos	Abastecimientos, Armamento, Defensa Aérea, Personal, Inteligencia, Logística
	Especialistas	Justicia, Medicina, Arquitectura, Finanzas y Relaciones Públicas
NAVAL	Arma	Infantería marina, Submarinista, Aviación Naval y de superficie
	Técnicos	Sistemas, Electrónicas
	Servicios	Abastecimientos
	Especialistas	Justicia, Medicina y Administración

Fuente: Direcciones de Personal de cada una de las Fuerzas  
 Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro

Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la conservación de la soberanía nacional, la defensa de la integridad e independencia del Estado y la garantía de su ordenamiento jurídico, pero dados los cambios a nivel mundial, las Fuerzas Armadas asumen nuevas actividades y redefinen las anteriores. Como el problema del narcotráfico ya que se considera como una amenaza a la seguridad y, por consiguiente, constituye una nueva tarea para las Fuerzas Armadas. Otra actividad vinculada, es el desarrollo, porque así no existan conflictos armados internos, las Fuerzas Armadas han asumido diligencias como parte de su quehacer habitual, entre las que cabe destacar la construcción de infraestructura, dotación de agua, el servicio de salud, e incluso, servicios de educación. Estas tareas se justifican porque el desarrollo es una necesidad prioritaria que debe ser atendida utilizando los recursos humanos y materiales del Estado (ORDONEZ, 2008:1).

Dado el aumento de la inseguridad ciudadana, algunos ejércitos combaten también la delincuencia y otras manifestaciones de violencia social. Esta participación de las Fuerzas Armadas combatiendo la violencia social se da en países que han vivido una transición a la democracia. Otra nueva misión de las Fuerzas Armadas ha sido la intervención en operativos a favor de la paz, junto con las Naciones Unidas o la OEA (ORDONEZ, 2008:1).

Otro cambio que se generó con la nueva Constitución del 2008 es el servicio militar voluntario, que concibe un número específico de cupos para los Aspirantes a

Oficiales de las Fuerzas Armadas, donde los interesados superan con una gran diferencia a los cupos por ocupar; con lo que se plantea que los militares tendrían la posibilidad de escoger mejor al personal que formará parte de las Fuerzas Armadas (DIARIO EL HOY, 2008:1).

La institución militar orienta también su esfuerzo a la ejecución de programas que permiten a los jóvenes elevar su conciencia cívica. Para ello, se han instituido los programas de Instrucción Militar Estudiantil y de Fuerzas de Cooperación Cívica, cuyo objetivo es el fortalecimiento de los valores cívicos, la integración social, la relación civil - militar y la participación activa de los estudiantes en la problemática comunitaria (FUERZAS ARMADAS Y DESARROLLO, 2012:1).

El Ministerio de Defensa Nacional es la instancia político administrativa del Poder Ejecutivo, encargada de dirigir la Política de Defensa y administrar las Fuerzas Armadas, armonizando las acciones entre las funciones del Estado y la institución militar. Emite las directivas de defensa militar, en las que determina la política que orientará la planificación. Los Objetivos Estratégicos establecidos están dirigidos en ejercer control efectivo del territorio nacional, sus espacios acuáticos, el mar territorial y el espacio aéreo. Además de proteger a la población, los recursos y el patrimonio nacional, prevenir y defender al país ante cualquier tipo de agresión. Busca asistir en situaciones emergentes, desastres naturales, situaciones de crisis y contribuir con la comunidad internacional al mantenimiento de la paz y de la seguridad internacional, en el marco de la ONU. También disponer de talento humano capacitado y comprometido con los intereses institucionales y del Estado e implementar un sistema integrado de investigación, desarrollo y desea alcanzar una economía sostenible para la Defensa (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, 2010:4).

El control civil no es cuestión limitada al gobierno y a los ejércitos. La sociedad cuenta. La normalización democrática de las relaciones civiles-militares exige un acuerdo a tres bandas en el que cada agente, la sociedad, el gobierno y los militares, tenga una relación cómoda con los otros dos y un suficiente nivel de confianza sobre su posible actuación futura. Las relaciones de la sociedad con su gobierno son de gran trascendencia para determinar las posibilidades de control de

los militares por parte de ese gobierno. Por último, podemos también decir que las relaciones entre los tres agentes están normalizadas en democracia cuando las fuerzas armadas tienen el ámbito de autonomía decidido por el gobierno, ámbito que es coherente con el papel que la sociedad quiere que las Fuerzas Armadas lleven a cabo (SERRA, 2000:4).

El control civil se refiere a la definición del campo de autonomía considerado como conveniente por cada gobierno y a la adecuación de las fuerzas armadas a una realidad que tanto a escala doméstica como a escala internacional, experimenta cambios constantes. Ya se ha indicado que aquí el control civil adquiere una dimensión de dirección de unas fuerzas armadas que se consideran como un sector específico de la Administración del Estado. La proyección internacional o la creación de medidas de confianza con los colindantes, pasan a ser elementos normales de la gestión de la política militar (SERRA, 2000:5).

### **2.3 Ingreso de las mujeres militares a las Fuerzas Armadas**

Para comprender la situación laboral de la mujer militar, este subcapítulo presenta los cambios que se han generado desde de la integración de las mujeres a sus filas, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las adaptaciones que se realizaron y se siguen realizando para respetar la salud integral de la mujer, además de comprender las nuevas situaciones que se presentan dentro de las Fuerzas Armadas para que se regulen ciertas normas que deben modificarse para que exista equidad.

#### **2.3.1 Ingreso de las mujeres a las Escuelas Militares**

La focalización de metodologías y acciones para atención de la población femenina conduce a la implementación de acciones coyunturales de discriminación positiva para atender las desventajas de partida del colectivo femenino, en especial de las mujeres en condiciones desfavorecidas o las problemáticas específicas como el acceso femenino a puestos directivos o áreas androgénicas donde por tradicionalismo solo existen hombres y se considera que es uno de los factores con los cuales se supuso el ingreso de las mujeres a la vida militar (RODRÍGUEZ & SÁNCHEZ, 2010:34).

La presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas es el resultado de la unión de una serie de dinámicas provenientes del proceso de evolución social, en el cual convergieron el cuestionamiento de los últimos años realizado en relación a temas como género, masculinización y feminización, discriminación, minorías y procesos inclusivos. De forma paralela han sido decisivas las relaciones con el poder político, como uno de los elementos que ha determinado el desarrollo y aplicación de políticas tendientes a permitir su ingreso en su inicio en calidad de Oficiales Especialistas y más adelante como Oficiales de Arma y Servicios (CHACÓN, 2008: 36).

Es en la segunda mitad del siglo XX que se inicia el proceso de incorporar a la mujer a las Fuerzas Armadas con la posibilidad de concretar y vivenciar la carrera militar, por lo cual el 22 de marzo de 1956 ingresa por primera ocasión una mujer en calidad de Subteniente de Sanidad Especialista de la Fuerza Terrestre: María Concepción Pazmiño Novoa, quien se convertiría en la pionera del cambio al interior del Ejército en relación a las Oficiales mujeres; en lo referente a este ingreso no existe ningún tipo de documentación que permita establecer las circunstancias en las cuales se realiza y si obedecieron a alguna circunstancia o hecho político de especial relevancia(CHACÓN, 2008: 36).

En la Fuerza Terrestre, en la década del setenta se gradúan 8 Oficiales Especialistas, de las cuales cuatro alcanzaron el grado de coroneles. En 1995, luego de 25 años se permite el ingreso de una Doctora en Medicina que se graduaría como Subteniente de Sanidad, al año siguiente ingresa una Doctora en Jurisprudencia, para graduarse como Subteniente de Justicia; quienes contribuyeron a cubrir la necesidad de las Fuerzas Armadas de contar con Especialistas en Medicina y Justicia para los policlínicos y los juzgados militares (AGENCIA ANE, 2012:1).

En 1999 ingresan a la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, las primeras cadetes mujeres como aspirantes a Subtenientes de Arma y Servicios, proceso en el cual cumplieron con los cuatro años de formación militar para graduarse el 10 de agosto del 2003 con el rango de Subtenientes de Servicios. Este primer grupo de

mujeres finalizaron el primer curso de Tigres, requisito previo obligatorio para ascender a Tenientes (LYNAE SCHAKELL, 2009:6).

En la Fuerza Naval, una sola mujer obtuvo un puesto en el Personal de Tropa, ingresando el 16 de agosto de 1953 para obtener el grado de Cabo Segundo de Sanidad y desempeñarse como ayudante de laboratorio en el Centro Médico Naval. En 1977 una Doctora en Odontología es dada de alta como Teniente de Fragata, culminando su carrera con el grado de Capitán de Navío. En 1978, ingresan 8 mujeres, mismas que fueron dadas de alta como Tenientes de Corbeta. Diez años después se realiza un nuevo llamamiento, donde ingresan Oficiales Especialistas, proceso que se conserva hasta la actualidad dentro de las especialidades de Justicia, Sanidad, Ingeniería y Administración(CHACÓN, 2008: 38).

De las tres ramas de las Fuerzas Armadas, la Fuerza Aérea fue la que más tarde incorporó a la mujer, siendo dada de alta como Soldado la primera mujer en 1966; donde pasarían 34 años para que ingresaran nuevamente mujeres, a las que se les permitiera ocupar un lugar dentro de la oficialidad. Es así que ingresó la primerapromoción de aspirantes a Oficiales Especialistas en abril del 2000, que graduó 11 Oficiales en las especialidades de Medicina, Finanzas, Arquitectura y Relaciones Públicas(CHACÓN, 2008: 38).

La presencia del Almirante Hugo Unda Aguirre como Ministro de Defensa Nacional en el año 2000 fue sustancial en el tema de la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas, ya que a pesar de que las Escuelas Militares ya venían reclutando mujeres profesionales y formándolas en la doctrina militar, no existía una planificación institucional que incorporara dentro de sus lineamientos el ingreso sistemático de mujeres a las filas militares; es así que como se realizó un trabajo conjunto entre el Ministerio de Defensa Nacional y la Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia del Congreso Nacional que la Institución asume por primera vez como propio el sentir social en lo referente a la lucha de la mujer, creando e instaurando en marzo del 2001, las Políticas con relación al ingreso del personal femenino a las Fuerzas Armadas, las mismas que se pretendía guien al interior de las Tres Fuerzas no sólo el proceso de ingreso sistemático de personal militar

femenino, sino también su posterior inclusión y desarrollo personal y profesional(CHACÓN, 2008: 43).

De acuerdo a datos del Ministerio de Defensa Nacional, el personal femenino es de 831 miembros de tropa y 352 oficiales, es decir, un 3 por ciento del total de personal militar (AGENCIA ANE, 2012:1).

La incorporación progresiva y paulatina de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas aunque a la fecha numéricamente no es significativa, todo hace prever que antes de que finalice la presente década se incrementará de una forma exponencial a la existente debido a que cada año el número de mujeres aspirantes a las carreras de armas se incrementa (LYNAE SCHAKELL, 2009:62).

### **2.3.2 Formación y situación laboral de las mujeres**

Para la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas se basaron en los artículos de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, que insta a los Estados Miembros a que velen por el aumento en la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos. Además, está la Resolución 1889 del mismo organismo, que insta a los Estados Miembros a que sigan adoptando medidas que mejoren la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución y planificación posterior de los conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en la adopción de decisiones políticas y económicas (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, 2013:5).

Las Fuerzas Armadas en el proceso de continuar incorporando medidas a favor del ingreso y participación de la mujer al interior de la Institución, ha partido su acepción más amplia del análisis de una serie de cuerpos jurídicos pertenecientes al año 2006, que más que la obligatoriedad del mandato para incorporarlas, tienen la legitimidad de la voz de los mandantes que exigen el reconocimiento a la igualdad de derechos para la mujer e integrando la visión de género desde los pilares que exigen esta implementación como la Constitución de la República del

Ecuador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas , la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su Reglamento, el Reglamento de Educación de la Fuerza Terrestre, las Leyes y reglamentos de la materia, las políticas con relación al ingreso del personal femenino a las Fuerzas Armadas y los planes Operativos de Derechos Humanos del Ecuador 2003-3006 (DIRECTIVA No. 01-2006, 2006:8).

Al ser una Institución originalmente de hombres, las normas reglamentarias no habían señalado aspectos específicos vinculados con la permanencia de la mujer; hechos que podrían ser intrascendentes como es el caso del uniforme que se utiliza y la posibilidad de que estos cambien frente a una situación de maternidad y que no habían sido considerados al momento de emitir la norma; de igual manera garantizar la igualdad de oportunidades y derechos a las diferentes funciones; las regulaciones en torno a conducta inapropiada, acoso sexual, embarazo, amenazas, chantaje, entre otras, que no se habían incluido(MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, 2013:12).

La normativa no incluía los aspectos relacionados a pruebas físicas tanto como por parte del desempeño profesional o como requisito para continuar en los cursos de ascenso, entre los que debían plantearse el tema del embarazo y la necesidad que la mujer se encuentre en esa condición por el riesgo que implica la actividad física fuerte y la posibilidad de lastimar al niño o incluso de un aborto, buscar la forma de normar la situación sin que esto implique negar la posibilidad del reingreso a las Fuerzas Armadas(CHACÓN, 2008: 50).

Problemas disciplinarios con los superiores de una doble naturaleza con los superiores y subalternos, viviendo en ambos casos presiones por parte de la persona que ostenta mayor jerarquía pueden desear imponerse o en caso de menor grado no acatar las disposiciones impartidas. Se cree que la mujer no puede sancionar o evita una sanción logrando estimular su sentimiento maternal y filial para que no se ejecuten las sanciones (LYNAE SCHAKELL, 2009:71).

En cuanto al régimen interno advirtieron tras la inserción de la mujer que lo relacionado con el acatamiento de las “Guardias” o “semana”, actividades que



exigen de un espacio físico con privacidad para poder cambiarse de uniforme y descansar, tenía una limitación porque sólo existía un espacio para compartir con los Oficiales varones. Además que un embarazo limita a la mujer a realizar estas actividades por un período limitado de tiempo, que debe ser tomado en cuenta para el Reglamento (RODRÍGUEZ & SÁNCHEZ, 2010:68).

La normativa de los pases también se vio debatida al ingreso de las mujeres porque la situación personal y familiar de una mujer militar al interior de un hogar, donde además desempeña el papel de madre y esposa, impacta de sobremanera al momento de trasladarse de una unidad a otra. Esta situación es más fácil si la oficial se encuentra con alguien de la misma fuerza, pero si está casada con un profesional civil se torna complejo. Muchas militares que no tienen el apoyo de su pareja para mudarse a otro lugar terminan yéndose con los niños, o dejándolos con los abuelos maternos creando a futuro familias disfuncionales (CHACÓN, 2008: 53).

El acoso sexual tampoco fue previsto debido a que puede haber lenguaje verbal explícito o con doble intencionalidad colocando a la mujer en una situación incómoda. Como también se puede dar situaciones que suscitaron y mantuvieron una connotación sentimental que fueron inducidos por las mismas mujeres militares, buscando acercamientos más que amistosos rompiendo los límites de la normativa militar vigente (CHACÓN, 2008: 54).

Los problemas afectivos que dada la estructura jerárquica que implica la Institución la relación entre oficiales y personal de Tropa no se encuentra reglamentada. La norma vigente mantiene la necesidad de restringir ese tipo de relaciones personales, los cuales sin embargo, se dan y terminan en casamiento o uniones de hecho o en el peor de los casos involucran rompimiento de familias ya establecidas. Este es un punto que debe ser normado y discutido tomando en cuenta la naturaleza humana, pero también las reglas militares (CHACÓN, 2008: 54).

Partiendo de la idea que la mujer militar se ha ido adecuando a un conjunto de regulaciones administrativas y disciplinarias y que la Institución al mismo tiempo se ha ido instruyendo a los cambios que deben seguirse realizando para poder

obtener un proceso exitoso y con la menor cantidad de barreras posibles, se está incorporando la mujer cada vez en mayores cantidades a sus filas; se está viviendo un proceso de construcción interna en relación a su presencia y permanencia al interior de las Fuerzas Armadas, puesto que sus particulares han demandado un replanteamiento en todos los ámbitos institutivos (LYNAE SCHAKELL, 2009:83).

### **2.3.3 Mujeres dentro del cuerpo de paz**

Las contribuciones a la seguridad internacional son decisiones de política exterior que representan la posibilidad de jugar de alguna manera en la arena internacional y también de aportar a la construcción de la paz de un mundo que es cada vez más cercano, reflejando la experiencia ganada en procesos políticos y sociales propios. Los envíos de tropas, observadores, o medios militares a las misiones de paz por parte de la región latinoamericana ganaron impulso en los años 90 como una forma de hacerse visible y también como búsqueda de misiones diferentes para las fuerzas armadas. Se debe tomar en cuenta la contribución que se sostenga y eche raíces más profundas en las decisiones propias del interés nacional y regional para la realización de la seguridad internacional (DONADIO, 2013:157).

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a partir de la resolución 1325 del año 2000, instruye a sus instituciones y países miembros a incorporar a las mujeres en todos los procesos que suponen las Operaciones de Mantenimiento de Paz. A finales de agosto de 2012, el 3,8% del personal militar de los cascos azules eran mujeres. Una de las prioridades de las Naciones Unidas en este ámbito es aumentar el número de personal militar femenino en las operaciones de mantenimiento de la paz (ONU MUJERES, 2012:1).

Las mujeres militares latinoamericanas representan en la actualidad el 4% del total de las fuerzas militares. Dado que el proceso de incorporación es reciente, la presencia de mujeres con respecto a hombres es notablemente reducida. Aun así, las variaciones entre los países muestran que junto al año en el que efectivamente se abrió el ingreso para Oficiales o Suboficiales, juegan elementos nacionales que van desde la cultura, las posibilidades del mercado laboral, la

existencia de cupos no formales, y el grado de apertura a especialidades que pueden o no motivar la participación femenina (DONADIO, 2009:10).

Varios países latinoamericanos han creado sus propios centros de instrucción para el personal que conforma las misiones de mantenimiento de paz, este es el caso de Perú y Ecuador. En el caso de Ecuador existe la Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador (UEMPE), que realiza la función de instrucción y entrenamiento de las tropas militares que participan en operaciones de paz. Fue creada en noviembre de 2003 y los principales cursos que imparte son: Misiones de Paz, Observadores militares, Planas Mayores y Ejercicios Regionales de Operaciones de Mantenimiento de Paz (TELLERÍA, 2007:26).

La participación de Ecuador en misiones de paz ONU ha seguido un curso con dos connotaciones: cuantitativa con un incremento del número de efectivos con el pasar del tiempo; cualitativa, con un mejoramiento de las capacidades de los integrantes. En ese contexto se inscribe la presencia de dos mujeres militares en dichos contingentes de paz (VINTIMILLA, 2011:26).

La participación de Ecuador en misiones de paz ha ido lentamente en aumento. En ese transcurso la presencia de la mujer ha sido absolutamente minoritaria. Entre el 2007 y el 2008 se llegó a 321 hombres y 2 mujeres. Actualmente están enrolados 140 militares hombres y una mujer (VINTIMILLA, 2011:31).

El embarazo es un impedimento para que las mujeres militares ingresen a los cuerpos de paz, debido a que las actividades que realizan son de alto impacto y pueden perjudicar a la madre y al bebé y en todo momento prevalece la protección a los derechos humanos. Otro impedimento para la incorporación de las mujeres en el cuerpo de paz es un asunto derivado principalmente de los grados militares que ellas ostentan porque las mujeres que se encuentran en el grado más alto son mayores y es un requisito para ciertos cursos de los cuerpos de paz (VINTIMILLA, 2011:37).

Se aspira en el futuro tener más mujeres militares que formen parte de los grupos de paz debido a que la formación dentro de las Fuerzas Armadas está evolucionando. Esto permitirá que más oficiales tengan acceso a estos cursos y preparaciones sin discriminación alguna pudiéndose beneficiar de las diferentes visiones y capacidades que poseen las personas (ORDONEZ, 2008:2).

Las Fuerzas Armadas tienen una larga trayectoria en la historia de la humanidad. Las batallas se han peleado durante siglos con personal que se reúne por vocación propia a la causa, pero se encuentran organizadas de manera formal en el Ecuador desde 1809; se ha ido estructurando, capacitando, mejorando su nivel de instrucción, implementando nuevas estrategias y armas. Sin embargo, el tradicionalismo se ha mantenido a la par, siendo retransmitida por los mismos soldados a sus subalternos. Es debido a esto que el implementar mujeres a la formación militar fue un proceso lleno de obstáculos y limitaciones que fueron batallando a medida que los problemas se iban presentando. La Institución tuvo que modificar su estructura, vestimenta, reglamento, ejercicios físicos, vocabulario, permisos de embarazo, lactancia, etc. Lo cual fueron reestructurando e implementando a medida que iba siendo notoria la necesidad. Desde el año 1999 hasta la actualidad, se han obtenido muchos logros que motivan a más mujeres a ingresar a la carrera de las armas, buscando ser un agente de cambio activo para la sociedad; Las mujeres militares poseen diferentes capacidades que buscan enriquecer diferentes áreas de la Institución militar como lo es el cuerpo de paz.

A pesar de todas las barreras que fueron sobrepasando, las mujeres demostraron que son capaces de lograr todas las actividades impuestas por la vida militar y es por esto que siguen subiendo por los peldaños de ésta Institución jerarquizada ocupando cada vez cargos más altos con voz de mando, donde las mujeres han tomado esos espacios para perfeccionar e implementar más Reglamentos que promueven la salud integral de las mujeres y hombres militares. Es de esta lucha que surgen las mujeres militares lideresas, que buscan hacer un cambio en la sociedad, en su entorno y sobretodo en ellas mismas, donde brindan su amor por la Patria al mismo tiempo que son un ejemplo para niñas, adolescentes y mujeres civiles; al desempeñarse multifacéticamente como soldados, madres, esposas, hermanas y amigas.

### **CAPITULO III**

## **CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL Y CAPACIDADES DE LA MUJER LIDERESA**

En este capítulo se construye el perfil de la mujer lideresa dando a conocer las mujeres lideresas de la historia que se desarrollaron en la sociedad y las mujeres lideresas que participaron en actos militares cuya ayuda fue heroica para la sociedad y para la época. Además, podremos comprender el perfil de la mujer lideresa civil y el perfil de la mujer lideresa militar para percibir más el entorno que las rodea. Es importante hacer una evaluación de la presencia de la mujer y el aprovechamiento de las habilidades que poseen las mismas.

### **3.1 Perfiles en la sociedad, su definición e importancia**

Este subcapítulo presenta los perfiles que existen en la sociedad actual entorno al rol de la mujer, donde le brindan connotaciones que estigmatizan su trabajo dependiendo del área en la que se desarrolle. Se va a presentar mujeres de la historia que han resaltado por su labor siendo lideresas de la época y para clarificar se describirá la mujer lideresa de la sociedad actual y papel en la sociedad.

#### **3.1.1 Liderazgo femenino**

El liderazgo es una forma de lograr espacios de poder a través de ejercer la representación de otras personas expresando sus intereses y deseos. Además es la influencia, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales y escojan a una persona en particular por la cual sientan empatía o crean en ella para que los represente (AECID, 2008:21).

Para poder hablar del liderazgo se debe mencionar la corriente del alemán Max Weber, fundador de la sociología moderna, quien distingue tres tipos de liderazgo. Primero el líder carismático, que es aquel que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes por su personalidad o convencimiento. El segundo es el líder tradicional, es aquel que hereda el poder por costumbre o por jerarquía. Por ejemplo: muere el Rey, el

príncipe ocupa su cargo; y el tercer tipo es el líder legal, es aquel que asciende al poder por elecciones o votaciones y gana por decisión mayoritaria (COYOC, 2012:1).

Existen varias características que definen a un liderazgo exitoso. Las personas líderes deben poseer el agente de cambio, siendo una persona inspiradora, que asume riesgos, enérgica, decisiva y persuasiva; debe tener audacia para realizar las gestiones con características específicas en su forma de ser como valiente, aprende con las situaciones adversas, resistente y abunda en recursos; Debe tener aptitud para el liderazgo siendo inteligente, apta para el mando, forjadora de equipos, bien informada, visionaria y con pensamiento estratégico; Además de orientada hacia los resultados, siendo dinámica, laboriosa, con buena expresión, astuta en política, orientada hacia la acción, con altas expectativas, enfocada al cumplimiento (EUROCADRES, 2011:11).

El liderazgo femenino surge del proceso de autorización de las mujeres. Es un cambio de paradigma personal y social. Es una revolución en el sentido cultural del término. Un cambio de modelo social que sustituirá al actual modelo que se caracteriza por fomentar la sumisión de las mujeres y el consiguiente confinamiento a los modelos de conducta marcados por los estereotipos (GARCÍA, 2009:18).

El liderazgo femenino es una propuesta desde la identidad del género. El liderazgo femenino es interactivo, horizontal, incluyente, alienta la participación, comparte el poder y la información con sus subordinados (AECID, 2008:21).

Existen varios tipos de liderazgo. El autocrático es un estilo de liderazgo donde la lideresa es quien asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Puede considerar que solamente ella es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. Este tipo de liderazgo no es muy común encontrar entre las mujeres civiles, porque son usualmente más asociados con los hombres (AECID, 2008:23).

El liderazgo participativo es donde la lideresa adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que le competen. La persona que desea ser una lideresa participativa eficaz, debe escuchar y analizar seriamente las ideas de sus subalternos y aceptar sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Es una lideresa que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictadora. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos (AECID, 2008:23).

El estilo liberal es donde la lideresa utiliza el sistema de “dejar hacer” y “dejar pasar”. Mediante este tipo de liderazgo, la lideresa delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones utilizando frases o actitudes como “aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien”. Esta lideresa espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, con la estipulación de un número mínimo de reglas (AECID, 2008:24).

También existen otros estilos de liderazgo como el colectivo, que es el ejercido por un grupo de hombres, mujeres o mixtos y el individual, donde el liderazgo es ejercido por una sola persona. Para fortalecer el liderazgo femenino, hay que partir de un programa de formación individual y colectiva para que la mujer desarrolle confianza en sus propias capacidades, eleve su autoestima y ejerza el poder en beneficio la colectividad (AECID, 2008:24).

Con el empoderamiento femenino existe una nueva concepción del liderazgo, donde la creatividad y la sensibilidad están presentes, al igual que la comunicación; es un sistema de organización menos jerárquico, más horizontal, en el que la multilateralidad y la divergencia de perspectivas, pensamientos y sentimientos tienen su espacio y total respeto. De ello se deduce que la intuición, empatía, disponibilidad para trabajar en equipo y buen trato, que son las cualidades –tradicionalmente consideradas como femeninas- deberían ser apreciadas por las empresas para puestos gerenciales y directivos o donde ejerzan liderazgo. En este nuevo concepto predomina en la actualidad las actitudes de rechazo al liderazgo

autoritario y jerárquico, basado en el modelo patriarcal. Y este nuevo estilo se va imponiendo, emergiendo posibilidades de desarrollo con las aportaciones de las mujeres. Es un tema prioritario e incluso la mayoría de los investigadores hablan del liderazgo femenino como un genérico, como un estilo que puede ser aplicado también por los hombres (TORRES & RAMÍREZ, 2006:3).

Existen gran cantidad de mujeres líderes durante la historia. Todas consiguiendo diferentes logros por medio de sus luchas propias y colectivas siendo la voz y representación de todas las mujeres. Sin importar la raza, edad, cultura, educación, nivel social o económico, se destacaron por seguir sus ideales buscando metas aún mayores. Un ejemplo es la líder Rosa Borja Icaza, guayaquileña, nacida en 1889 y luchadora incansable por los derechos de las mujeres obreras. Su legado ha sido indispensable para el desarrollo de las instituciones democráticas del Ecuador del siglo XX. Sus artículos fueron publicados con el seudónimo "Alma". Fue además, Consejera Provincial del Guayas, Vicepresidenta del Comité Bolivariano de Guayaquil, Presidenta de estudios literarios de la Universidad de Guayaquil, Fundadora de la Legión Femenina de Educación Popular, Presidenta del Comité Patriótico de Guayaquil, Miembro de la Sociedad Bolivariana del Ecuador, fundadora de la Revista Nuevos Horizontes, Presidenta del Consejo Nacional Ecuatoriano de la Unión de Mujeres Americanas, Directora de la Biblioteca Nacional del Ecuador, Directora del departamento de extensión cultural de la Municipalidad de Guayaquil, Fundadora del Grupo cultural Oasis y recibió el mérito en Grado de Comendador (VELEZ, 2011:51).

Ecuador tiene también a la destacada líder Matilde Hidalgo de Prócel, una profesora, escritora y médica, fue la primera mujer que terminó la secundaria en el país y en continuar sus estudios en medicina y fue la primera mujer en América Latina que votó en 1925, siendo el sufragio femenino el primer paso para que la mujer participe en el círculo político masculino y abriendo puertas a todo el continente latinoamericano. Sin embargo, para que la mujer haya podido incluirse en la esfera pública, necesitaron transformar sus intereses específicos de grupo por el voto femenino en una demanda más universal y lo hicieron al modificar su imagen privada de seres superiores en guardianas morales de la sociedad y al hacerlo



lograron reconocimiento como un grupo que compartía los mismos valores sociales (GOETSCHEL, 2006: 297).

El liderazgo de Dolores Cacuango, otra luchadora ecuatoriana, quedó plasmado en la historia. Su voz fue un ariete contra la injusticia y el maltrato a los indígenas. Su liderazgo se impuso y exponía sus razones y defendía sus planteamientos, ya que llevaba la voz de su pueblo y lo hacía con profundidad, belleza y elocuencia. Su lucha no solo era en representación de las mujeres sino de su pueblo indígena que vivía en opresión. En octubre de 1931 participó en el alzamiento de la hacienda Olmedo donde las mujeres desempeñaron un rol protagónico arriesgando sus vidas, desarrollando tareas de espionaje, reclutamiento y defensa, sin temor a las balas de los patronos y soldados; y en la multitudinaria marcha a Quito. En 1945, representó al Ecuador en el congreso de la Confederación de Trabajadores de América latina y con la ayuda de María Luisa Gómez de la Torre, fundó las escuelas indígenas del Ecuador con enseñanza en quichua (CIESPAL, 2012:1).

### **3.1.2 Descripción de la mujer lideresa civil**

Existen diversidad de opiniones al momento de describir a la mujer lideresa de la actualidad y tratar de definir sus características, es por esto que se entrevistó a un grupo diverso de hombres y mujeres de un amplio rango de edades, que provienen de diferentes lugares, con profesiones variadas y visiones nuevas para aportar y enriquecer la perspectiva que una persona puede tener para de esta forma construir el perfil de la mujer lideresa civil embarcando una amplitud de opiniones.

La mujer líder tiene autoestima, seguridad en sí misma, compromiso con las demás mujeres, es negociadora, sabe dirigir, trabaja en equipo, es solidaria, responsable y respetuosa (AECID, 2008:21).

Existen coincidencias entre las representaciones del “gerente del futuro” y el estilo femenino de liderazgo. Los especialistas buscan enseñar nuevas habilidades a los gerentes como abandonar la modalidad de comando y control, pero las

mujeres no necesitaron que nadie les enseñara lo que es natural en ellas como franqueza, confianza, capacitación permanente, compasión y comprensión por eso se especifica en el análisis del liderazgo femenino que es un tipo de liderazgo que pueden ejercer hombres y mujeres porque no está relacionado con el género sino con el estilo de realizarlo (ABURDENE & NAISBITT, 1993: 47).

En las entrevistas realizadas se puede observar la diversidad de pensamientos respecto al tema las personas mayores de 70 años consideran que el rol más importante de la mujer es el madre y es en esa área de la vida donde se demuestra su liderazgo.

*La mujer por su capacidad puede incursionar en cualquier campo que se proponga, pero para mí el más importante papel de la mujer es el de ser MADRE, y como Madre es la forjadora de la vida, de los hombres y mujeres del mañana, es uno de los pilares de la familia y la familia es la célula madre de la sociedad (BURBANO PRADO, 2013: 1)<sup>5</sup>.*

*Los tiempos han cambiado, la mujer cada vez se prepara de mejor manera desarrollando sus capacidades que son iguales que las del hombre en el campo que más le guste, donde sea ella el ejemplo y esto les ha permitido alcanzar altos cargos que lo cumplen con capacidad, dedicación y responsabilidad, donde pueden conseguir el respeto, la consideración y admiración de los que le rodean, sólo la capacidad y honestidad permiten el respeto de los demás; pero también considero que tiene algo muy noble que es el hecho de ser madre, siendo ella el motor del hogar y el ejemplo para que sus hijos sean buenos ciudadanos (GARCÉS, 2013: 1)<sup>6</sup>.*

Las personas de edad de 40 a 60 con diferentes profesiones, con una visión de realidades diferentes, que se formaron fuera del país o han viajado y conocido una realidad fuera del Ecuador tienen una opinión diferente de la lideresa de la actualidad en el cual resaltan que el liderazgo debe mantener características femeninas, suaves o pacíficas porque provienen de la mujer.

*La mujer lideresa actual tiene el factor de cambio y multiplicador, busca la lucha por la igualdad de género, contra la violencia, a igual trabajo igual paga, contra la discriminación y conseguir leyes discriminatorias positivas en defensa de la maternidad, de su salud y asistencia social. Debe ser una mujer de carácter fuerte, de rasgos suaves que encabece una organización que promueva cambios, que exija que se respete los derechos a la diversidad, que haya más tolerancia, igualdad de oportunidades. Su forma de liderazgo es la persuasión, las manifestaciones pacíficas, las redes sociales del Internet (SALAS LUZURIAGA, 2013: 1)<sup>7</sup>.*

---

<sup>5</sup> Burbano Prado Gladys, Quiteña, reside en Quito, 70 años de edad, contadora. Cargo actual: Ama de casa.

<sup>6</sup> Garcés Carlos, Quiteño, reside en Quito, 75 años de edad, médico traumatólogo. Cargo actual: Médico traumatólogo privado.

<sup>7</sup> Salas Luzuriaga Carlos, Quiteño, cursó la universidad en la Unión Soviética, reside en Moscú, 58 años de edad, Master en geología. Cargo actual: Manager de proyectos.

*Considero que actualmente la mujer asume muchos roles y se abre un abanico de oportunidades y capacidades, depende mucho del rol que desee asumir de acuerdo a sus intereses y expectativas. La mujer de la actualidad debe ir consolidando su liderazgo, uno con características propias y femeninas que le permitan dar el aporte a la sociedad de la manera más óptima(YÉPEZ, 2013: 1)<sup>8</sup>.*

*La mujer lideresa actual es inteligente, audaz, convencida de su personalidad, fuerte de carácter, facilidad de palabra, muy pero muy preparada, formadora de equipos de trabajo, exitosa, de excelente e impecable imagen, muy femenina. El liderazgo femenino debe concentrarse en ganarse el respeto, la admiración sobre la ubicación dentro del ámbito profesional que ya la mujer ha conseguido, centrarse en demostrar que en aquellos puestos de jerarquía que ha logrado ascender por méritos propios los puede desenvolver, desarrollar y liderar con la misma o mejor solvencia que el hombre, con diferente creatividad, con su propio estilo y sin perder su feminidad, con voluntad férrea, excelente ambiente de equipo, no se requiere hostigar para saber mandar y obtener el apoyo para la visión clara de las metas a las cuales se quiere llegar. La mujer actualmente ha incursionado en muchísimas áreas que antes le estaban vedados por una equivocada visión de la sociedad, especialmente por las mismas mujeres-madres que criaban a sus hijas con limitaciones aspiracionales y de personalidad, concentrándolas a ser solo madres, esposas y tareas específicamente "femeninas", cocinar, coser, bordar, zurcir, etc(AGURTO SERRANO, 2013: 1)<sup>9</sup>.*

Estas opiniones coinciden que la mujer debe tener imagen y características asociadas como femeninas para ser un ejemplo de lideresa; consideran que aún se busca ejemplificar el rol de la mujer líder con ciertos rasgos llamados femeninos para que el resto de mujeres y hombres se sientan identificados con éstos.

Las personas que se desenvuelven en campos como la docencia, que se encuentran residiendo en otros países o están cursando o terminando la universidad y son jóvenes coinciden que la lideresa de la actualidad busca un desarrollo comunitario y tiene éxito y poder en todos los campos de la esfera pública y privada.

*El liderazgo -más que femenino- preferiría denotarlo como el liderazgo de las mujeres y con esta precisión, en el contexto de la vida social en el siglo XXI, implica para mí participar con convicción en el mercado laboral, esto es, ser una mujer trabajadora en el área o profesión que le corresponda, cuestión que le garantice no solamente independencia económica, sino de criterio. El liderazgo de las mujeres estriba sobre todo en la capacidad y seguridad para enfrentar la vida sola o en familia, que no compite con los liderazgos de los hombres, sino que respeta y exige sus derechos ciudadanos. La trayectoria de la mujer lideresa es de una persona estudiosa, solidaria y consecuente con su familia y sus amigos. La lideresa se preocupa por su superación personal y de sus allegados, se interesa por participar en la solución de los problemas de su entorno: su comunidad, su país, el mundo. La lideresa está enterada de los acontecimientos locales, provinciales, nacionales y mundiales y de hecho es una mujer con criterio político, participa activamente en la política, en tanto actúa como gobernante o gobernada –sea o no militante de partido- e influye en la toma de conciencia*

---

<sup>8</sup>Yépez María Belén, Quiteña, reside en Quito, 44 años de edad, bióloga. Cargo actual: Asesora de bienestar.

<sup>9</sup>Agurto Serrano Juan Carlos, Guayaquileño, cursó la universidad en la Unión soviética, reside en Quito, 57 años de edad, master of science en química. Cargo actual: Fiscalizador empresa petrolera.

*colectiva con su trabajo, su opinión; no se limita a ser líder de mujeres, que de hecho lo es, sino que sobre todo influye en la sociedad en su conjunto(BASTIDAS, 2013: 1)<sup>10</sup>.*

*Hoy en día se encuentran a varias mujeres en el ámbito político que se manejan con éxito y en el ámbito laboral también. Aunque no se debe considerar como liderazgo femenino a los logros alcanzados por la mujer, la vida nos da oportunidades de ser impulsadoras en el desarrollo de un pueblo porque tenemos a nuestro lado hombres que nos apoyan. Las mujeres líderes son cultas, visionarias, emprendedoras y se caracteriza por ser humanas, de mente amplia y su forma de liderazgo es dirigido a los grupos para mejorar el desarrollo comunitario. (ESPINOSA, 2013: 1)<sup>11</sup>.*

*El liderazgo femenino es el haber roto el paradigma de que las mujeres no podían ocupar cargos jerárquicamente importantes en las organizaciones actuales, desarrollando capacidades que le llevan a ser líderesa de líderes y no solamente de seguidores sin criterio y pensamiento propio. La mujer líderesa debe tener preponderancia de pensamiento estratégico, autocrítico e imaginativo, centrada en principios y proactiva, con un estilo democrático que actúa con ejemplo y persuasión (FLORES, 2013: 1)<sup>12</sup>.*

*La mujer líderesa de la actualidad tiene poder en la toma de decisiones y se desenvuelve en todos los campos públicos y privados, obteniendo reconocimiento y éxito en cualquiera de ellos. Son mujeres fuertes, luchadoras, con ideales que cuidan a su familia y a la vez están presentes en el campo social, político y humano buscando obtener logros y avances para el país (YÁNEZ, 2013:1)<sup>13</sup>.*

*La mujer líderesa debe realizar varios roles, entender la complejidad y dinamismo del mundo actual, y no dejarse sucumbir ante los problemas. Las características esenciales de una mujer líderesa son el escucha activa, la fidelidad, el compromiso, el amor, la tolerancia, el conocimiento, la honestidad y la experiencia. Las formas de liderazgo son varias, pero para mí, las principales son en los aspectos: personal, familiar y profesional en él se centra el diario esfuerzo de las mujeres. Esto ha traído como consecuencia que el sexo femenino tenga mayor participación, sobre todo en lo laboral; así como se lo puede constatar con Gabriela Rivadeneira, Presidenta de la Asamblea Nacional; Cecilia Vaca Jones, Ministra del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social; Lorena Tapia, Ministra del Ambiente; Ángela Merkel, Canciller alemana (GARZÓN, 2013:1)<sup>14</sup>.*

Sin embargo, las personas con educación básica o primaria, indígena y que se desempeña en otro tipo de áreas tienen una opinión diferente, donde coinciden que la líderesa es una mujer trabajadora que ayuda a su familia y comunidad y además se preocupa por el bienestar de todos, incluyendo la naturaleza.

*Las mujeres líderes son las que trabajan porque hoy en día hay mujeres que tienen trabajos donde también pueden alimentar y cuidar a sus familias y no sólo el papá hace eso. Es bueno que ahora los dos puedan cuidar de la casa. Las mujeres líderes son luchadoras, de carácter fuerte, responsables, trabajadoras que ayudan a sus hijos pagándoles el estudio y la*

---

<sup>10</sup>Bastidas Castañeda América, Carchense, reside en República Dominicana, 68 años de edad, maestría en economía. Cargo actual: Asesora en Ministerio de Finanzas de Sto. Domingo (Rep. Dominicana).

<sup>11</sup>Espinosa Nereida, Guayaquileña, reside en Guayaquil, 52 años de edad, administración secretarial. Cargo actual: Gerencia administrativa,

<sup>12</sup>Flores Ojeda Jaime Marcelo, Quiteño, reside en Quito, 54 años de edad, M.Sc.Ingeniería civil. Cargo actual: Director Ejecutivo Asociación Comercializadoras Ecuatorianas de Combustibles y Docente de Enseñanza Superior.

<sup>13</sup>Yáñez Jonathan, Quiteño, reside en Quito, 23 años de edad, Licenciado en Hotelería y turismo. Cargo actual: Jefe de área Hotel LePark.

<sup>14</sup>Garzón Sherdek Karen Andrea, Quiteña, reside en Quito, 22 años de edad, egresada LEAI. Cargo actual: Asistente de Asuntos Internacionales del Ministerio de Recursos Naturales No Renovables,

*comida. Son las mujeres con los valores de siempre, pero que hacen más cosas. (CASTILLO, 2013: 1)<sup>15</sup>.*

*Las mujeres líderes son las que tienen grandes trabajos y están en lugares importantes ayudando a que el país sea mejor y crezca. Son mujeres fuertes, que trabajan duro y tienen familias grandes; ellas traen el dinero a la casa y cuidan a los niños. Son mujeres que cuidan de la familia y del alrededor como nuestra naturaleza también. (LIDIOMA, 2013: 1)<sup>16</sup>.*

*Las mujeres líderes son las que trabajan por el bien de todos, de la familia, la comunidad, los hijos y pueden tener contacto con las personas del alrededor y la naturaleza que nos da un hogar. Las mujeres líderes ayudan al líder de la comunidad organizando a las demás mujeres y niños, pero además deben respetar con el ejemplo a la naturaleza y mantener su lugar en ella. (PASAGUANO, 2013:1)<sup>17</sup>.*

Las personas tienen diferentes visiones y descripciones de la mujer líderesa y del liderazgo femenino y estas dependen del entorno en el que se desarrollaron, la educación que recibieron, sus edades, profesiones, lugar de residencia y pensamientos, pero todos coinciden que existe este nuevo liderazgo y las mujeres que se desempeñan en altos cargos lo hacen con éxito demostrando sus habilidades.

El perfil de la mujer líderesa civil si reunimos toda la diversidad de visiones entrevistadas resulta en lo siguiente: es una mujer de carácter fuerte, trabajadora, que lucha por sus ideales y tiene lugar en la toma de decisiones. Se destaca en la vida pública, pero se desempeña con éxito en la privada como madre y esposa. Se encuentran en todas las áreas de la vida como en la política, social, económica, profesional y personal. Buscan desempeñarse en altos cargos para poder luchar por el bienestar de todas las personas y del país.

### **3.1.3 Rol de la mujer líderesa en la sociedad actual**

Las mujeres al llegar a puestos de poder y liderazgo desempeñan un rol importante y diferente. Estas mujeres líderes tienen un impacto en la sociedad para los hombres y mujeres que conviven en ella. Existe un fenómeno cuando las mujeres llegan al poder y desde aquí se trata de impartir una política de género para ayudar a las mujeres a tener equidad por medio del gender mainstreaming o

---

<sup>15</sup> Castillo Gloria Genoveva, Quiteña, reside en Quito, 24 años de edad, bachiller. Cargo actual: Cuidadora de autos.

<sup>16</sup> Lidioma Norma, Quiteño, reside en Quito, 35 años de edad, estudios primarios. Cargo actual: Recoger cosechas en la INIAP.

<sup>17</sup> Pasaguano Delia, Otavaleña, reside en Quito, 43 años de edad, estudios primarios. Cargo actual: Empleada Doméstica.

gender budgeting, además de involucrarse en una campaña de género donde se destaque como mujer emprendedora.

El gender mainstreaming<sup>18</sup> es tener una perspectiva de género, lo que significa priorizar las cuestiones de igualdad de género y tenerlo como base principal, en lugar de tener políticas diferentes para la igualdad de género; o añadir a las políticas ya formuladas nuevas políticas de igualdad de género, además de procedimientos, lo que se realiza es que la perspectiva de género se introduce desde el principio en todas las políticas, programas y procedimientos (ELSON, 2003:1).

El Gender Budgeting es el presupuesto de género. Esto quiere decir que es la aplicación de género a la incorporación de la distribución de recursos financieros, pero esto no significa que es un presupuesto especial para mujeres sino que es un proceso de desagregación de los presupuestos de género con el fin de descubrir el grado de implicación con el cual son financiados diferencialmente las políticas de género (WALBY, 2008:2).

Existe un impacto simbólico que está caracterizado con la pertenencia al sexo femenino de la persona en el poder. El hecho de tener mandatarias o mujeres en altos cargos se considera que ha fortalecido a muchas mujeres y niñas, debido a que queda de manifiesto que el hecho de ser mujer y el poder no son términos contradictorios y esto lleva a que muchas niñas y mujeres se sientan apoyadas y puedan imaginarse una carrera y cargos de poder para sí mismas (STIEGLER & GERBER, 2009:18).

El apareamiento de mujeres en altos rangos de poder evidencia normas masculinas que, de otra manera, resultan imperceptibles y son percibidas como naturales. El impacto en el género masculino ha hecho que permita que las normas se discutan como algo que es posible cuestionar y negociar. Ahora las personas comparan los mandatarios hombres con las mujeres haciendo que la imagen masculina sea cuestionada (STIEGLER & GERBER, 2009:20).

---

<sup>18</sup> Término mundialmente conocido en inglés que se lo utiliza de esta forma en todos los idiomas

El género en el poder no es neutral en términos de impacto, aunque el impacto político no puede relacionarse directamente al sexo al que pertenezcan las mujeres u hombres en el poder. Una política de género progresista no es un programa genético, más bien se pretende el cumplimiento de algunas condiciones para que ésta sea ejercida. No obstante, siempre existe un efecto simbólico de una mujer en el poder, ya que los estereotipos de género siguen asumiendo un amplio alcance (STIEGLER & GERBER, 2009:23).

Existen varios ejemplos de mujeres que al llegar a sus puestos buscaron crear un ambiente amigable para que la equidad de género sea un principal avance en la sociedad. Una mujer destacada fue Michelle Bachelet como primera Presidenta de Chile ya que marca también un hito en América Latina. No faltaron políticos, incluso del mismo partido, que señalaron que el país “no estaba preparado aun” para una presidenta mujer. Sin embargo, Michelle Bachelet gana las elecciones y transitó su último año de gobierno con más del 70 % de aceptación en la ciudadanía, de acuerdo a la mayoría de las encuestas en circulación (STIEGLER & GERBER, 2009:31).

Michelle Bachelet tiene el reconocimiento de ser una mujer, que siendo Presidenta, extendió un mandato marcado por el interés en promover la igualdad de género. No sólo es la primera Presidenta en la historia que conforma un gabinete con paridad de género sino que, asimismo, desplegó un discurso acerca de la discriminación que viven las mujeres. Presidenta de Chile entre 2006 y 2010, asumió formalmente el 1 de enero de 2011 el cargo de Secretaria Adjunta de la ONU-Mujer, institución que aglutina a todas las agencias que el sistema de Naciones Unidas ha destinado para el trabajo a favor de las mujeres alrededor del mundo, donde imparte sus ideales y lidera una búsqueda en la equidad de género a nivel mundial (FERNANDEZ & RUBILAR, 2011:4).

Otra destacada mujer mandataria es la Sra. Phumzile Mlambo-Ngcuka, quien fue la primera mujer en ocupar el cargo de vicepresidenta de Sudáfrica de 2005 a 2008 y posee una amplia experiencia en la promoción de las cuestiones de la mujer, combinada con liderazgo, capacidad para construir consensos y experiencia práctica en gestión. Fue miembro del parlamento en 1994 con el cargo

de Presidenta del Comité de Servicios Públicos. Fue Viceministra en el Departamento de Comercio e Industria, Ministra de Minerales y Energía y trabajó brevemente como Ministra interina de Artes, Cultura, Ciencia y Tecnología, ocupó el puesto de Coordinadora de Mujeres Jóvenes de la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes y fue la primera Presidenta de la Organización de Mujeres de Natal, afiliada al Frente Democrático Unido, cuando se fundó en diciembre de 1983. La Sra. Mlambo-Ngcuka creó la Fundación Umlambo para prestar apoyo a las escuelas de áreas desfavorecidas en Sudáfrica mediante servicios de mentoría y asesoramiento para docentes mediante mejoras escolares con socios locales. Ella ha aprovechado sus altos cargos para infundir una lucha por la igualdad de género y el respeto de sus derechos (ONU MUJERES, 2013:1).

Las mujeres alrededor del mundo como Lakshmi Puri, jefa interina de ONU Mujeres, Presidenta de Brasil Dilma Russeff, Celia Amorós, filósofa y ensayista española, Melinda Gates, esposa de Bill Gates y gerente de varias fundaciones pro vida y derechos de las mujeres en la planificación familia, Oprah Winfrey productora de televisión que informa y ayuda a las mujeres, Nela Martínez primera diputada de la Asamblea del Ecuador defensora de los derechos de la mujer y muchas más, sienten ese deber y derecho de impartir políticas para la igualdad de oportunidades en el tema de género y buscan compartir sus experiencias, además de motivar a más mujeres a seguir sus pasos y a los hombres demostrar que pueden ocupar esos cargos con éxito e infundir una imagen positiva a las personas que representan en la toma de decisiones.

### **3.2 Perfiles de la lideresa en la vida militar, su definición e importancia**

Este subcapítulo presenta los perfiles de las mujeres militares y lo que las convierte en lideresas dentro de las Fuerzas Armadas. Se va a presentar a mujeres de la historia que se han desenvuelto en luchas por la Patria en las cuales destacan como lideresas ayudando a cumplir los ideales de la época y también a destacadas militares que realizan avances para la actualidad, además de crear un perfil para las mujeres militares lideresas y su papel en la sociedad actual.



### 3.2.1 Liderazgo militar

Para entrar en el tema, es necesario recalcar las razones doctrinales que las Fuerzas Armadas como organización establecen. En principio, se estima que el Líder Militar debe estar caracterizado de una manera distintiva, en base a las funciones específicas que impone su trabajo. Por otro lado, se parte de la creencia de que el Líder excepcionalmente nace, y por lo general, se hace a partir de ciertas cualidades personales, por medio de la educación y el entrenamiento. Es por eso que se realizan pruebas de entrada a las Fuerzas Armadas que incluyen: físicas, académicas, médicas, psicológicas y una entrevista con el aspirante y sus padres para probar la aptitud de los futuros soldados (SECURED, 2001:40).

El liderazgo es un valor inquebrantable en la cultura de las FFAA, que pauta la conducta individual y colectiva del personal militar hacia el cumplimiento de una misión. La vida militar exige a su personal la capacidad de entregar su vida en con el fin de cumplir objetivos colectivos; por lo que, independiente del tipo de organización, doctrina o conductas sociales, al militar se le exige un grado de vocación y compromiso especial, un ethos<sup>19</sup> militar muy particular, donde la existencia de líderes respetados y admirados es fundamental. La formación del líder militar debe estar instituida en una educación militar formal, en valores morales, experiencia profesional y auto aprendizaje de la persona en el conocimiento de sus destrezas y debilidades (TORRES HORTON, 2012:5).

El Líder es la persona que dirige, comanda o guía a un grupo o actividad. En el medio Militar el líder es aquel capaz de inspirar, infundir y apasionar a los individuos, debido a sus propias características, personales, la confianza que inculca, su manera de alcanzar los objetivos, a la destreza para desenvolverse y expresarse y a la fe que genera en el resto. Debido a esto, es secundado en sus disposiciones, es seguido, es imitado (SECURED, 2001:41).

El Líder Militar esta personificado por el Oficial que egresa de la Escuelas Militares, allí obtienen la preparación fundamental para incursionar exitosamente en

---

<sup>19</sup> Conjunto de rasgos y modos de comportamiento que conforman el carácter o la identidad de una persona o una comunidad

el campo del liderazgo. Las Escuelas Militares después de cuatro años de formación logran que se forjen e identifiquen los soldados de potencial con ideas claras en cuanto a los principios y valores que caracterizan a la Institución Militar. Esos hombres, al egresar, deben saber sobre el liderazgo y su interrelación con las diferentes ciencias de la conducta humana, además deben haber demostrado su aptitud para el mando (KEEGAN, 1987: 23).

Un aspecto que se debe mencionar si se habla de los líderes militares es sobre "La misión y el hombre". La misión constituye la razón de ser de la organización militar. No importa cuán bien se aplique el arte del liderazgo si al final no se logra el cumplimiento de la misma. Por otra parte, el hombre es el elemento fundamental de la organización; es quien cumple la misión, sin hombres dispuestos a trabajar y a darlo todo para lograr los objetivos, la organización fallaría (DAVENPORT, 1989: 59).

En las Escuelas Militares reciben educación formal sobre el liderazgo y poseen una materia llamada "Procedimiento de liderazgo de tropas" en el cual les enseñan a: recibir una misión, asignar tiempo y actividades a esta misión; saber emitir una orden y crear un plan tentativo; desarrollar los cursos de acción; supervisar y evaluar; implementar medidas de control; coordinar; manejo de riesgo; manejo de recurso disponibles; analizar posibles operaciones. Esta materia les instruye como manejar tropas una vez que se encuentren en una misión, para que como líderes sepan manejar la situación, analizando todas las posibilidades y emitiendo órdenes a sus subalternos para llevarlo a cabo (FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS, 1990: 20).

Existe una estrecha relación entre el hombre y la misión ya que, el arte de liderar consiste en armonizar estos elementos con la situación que se plantee para lograr el equilibrio justo. En tal caso, será el líder, quién tenga la responsabilidad de indicar quien realizará qué actividades y qué elementos se emplearán para lograr el objetivo deseado. Los estudiosos del arte militar y de los grandes líderes han identificado una serie de virtudes y cualidades comunes a líderes militares exitosos, que han obtenido varios logros en este difícil campo y esas cualidades son: disposición moral, patriotismo, honor, prudencia, justicia, integridad, fe, valor,

humildad y carácter. El patriotismo debe ser la primera virtud del Militar ya que es él quien preferentemente tiene la responsabilidad de salvaguardar la integridad y soberanía de la Patria (SECURED, 2001:48).

Los líderes militares tradicionales tienen una tarea única, ya que deben motivar a sus subalternos a que arriesguen sus vidas para lograr las metas grupales de sobreguardar la soberanía del Estado. En el libro "Liderazgo Militar" lo definen como el proceso por el cual grupos sociales buscan alcanzar metas colectivas a través de la subordinación de las metas individuales. La subordinación del interés propio como por ejemplo es la supervivencia, que depende de los valores trascendentes o valores militares tradicionales como el "honor, disciplina y lealtad". Los líderes exitosos en el campo de batalla no sólo utilizan estos valores trascendentes sino que ellos mismos creen e identifican a éstos valores como los más altos (SHIELDS, 1985:8).

El ejército es un modelo de estructura autoritaria por eso se desarrollan materias para formar líderes con toma de decisiones autoritarias. El ejército exige que los líderes tomen decisiones expeditivas y que los soldados respondan rápida y eficazmente. La guerra es un ambiente que se caracteriza por la incertidumbre completa. Un sistema autoritario puede sobreponer el orden en una situación de caos debido a que durante la batalla hay poco espacio para un estilo de liderazgo democrático. Esto no implica, sin embargo, que fuera del campo de batalla, el estilo autoritario sea el más eficaz (SHIELDS, 1985:10).

El liderazgo militar constituye un fenómeno que tradicionalmente ha sido asociado al género masculino. Se suele caracterizar a los militares con propiedades generalmente atribuidas a los hombres como carácter fuerte, competitividad, control, autoridad u orientación hacia la misión o tarea. Estas consideraciones hacen que características propiamente femeninas como la orientación y preocupación por los otros no sean consideradas esperables para los puestos de liderazgo (LUPANO PERUGINI, CASTRO SOLANO & CASULLO, 2008:17).

Existen tendencias androcentristas en esta concepción de liderazgo que se apega a cualidades generalmente atribuidas a los hombres, pero que no implica

que las mujeres no lo posean, está ligada a una visión tradicionalista del liderazgo en Instituciones jerarquizadas lo que puede ir modificándose a futuro con la apertura de las mujeres a éste tipo de Entidades.

### 3.2.2 Descripción de la mujer lideresa militar

Para describir a la mujer lideresa militar, su rol, su tipo de liderazgo se realizó diferentes entrevistas para entender que concepto tienen las personas de la mujer militar. Las entrevistas se realizaron a mujeres y hombres de instituciones uniformadas como lo son las Fuerzas Armadas y la Policía, siendo los entrevistados de diferentes edades, rangos, diversas condiciones económicas, raciales y educativas, además de civiles que tienen una visión cercana o lejana del rol de la mujer militar en la sociedad. En base a estas opiniones, criterios y visiones se pretende tener una imagen más clara de lo que desempeña la mujer militar en la sociedad actual.

Los entrevistados civiles tienen una opinión particular de las mujeres militares ya que unos opinan que es un campo en el cual las mujeres no deberían ejercer y otros opinan que a pesar de las mujeres ser más delicadas o ser menos fuertes y con emociones diferentes a las del hombre se desempeñan en esta nueva área para ellas, representando a todas las mujeres dentro de esta Institución y a futuro tener una mayor representación en la misma.

*En nuestro medio las mujeres están comenzando a ser parte de la Institución de las Fuerzas Armadas y cada vez un mayor número de las mismas se están enrolado en las Fuerzas Armadas y Policía, en otros países llevan mucho más tiempo y mayor cantidad de mujeres, creo que son un aporte muy valioso por la característica propia de la mujer de ser delicada, humana, comprensiva y menos corruptible, cualidades que son necesarias para el mejoramiento de una institución, todavía es un espacio en el que no tiene el protagonismo que se puede apreciar en el campo empresarial o político (GARCÉS, 2013:1)<sup>20</sup>.*

*El principal rol de la mujer lideresa militar, a mi juicio, es romper el prejuicio machista que se encarna en el concepto de lo "militar" como sinónimo de fuerza física, rudeza, disciplina, demostrando que la mujer militar con su particular manera de ser no requiere de atributos de fiereza y fuerza para lograr la disciplina y el respeto a la jerarquía para que cada uno cumpla con su deber. El rol es demostrar que la equidad de género que se predica y tiene carácter*

---

<sup>20</sup>Garcés Carlos, Quiteño, reside en Quito, 75 años de edad, médico traumatólogo. Cargo actual: Médico traumatólogo privado.

constitucional, es también institucional, todo lo cual tiene profundas implicaciones sociales (BASTIDAS, 2013:1)<sup>21</sup>.

*Las Fuerzas Armadas tienen bien claro la misión y la visión de su aparato, por lo tanto la mujer al interior de la misma deberá cumplir al igual que el hombre las metas y los ideales y las obligaciones de sus entidades. Creo que la mujer conforme gane puestos jerárquicos de importancia puede abrir en la estructura militar nuevos espacios de acción debido a su misma naturaleza y emociones diferentes a las del hombre, ya dependerá de la inventiva de crear nuevas áreas de acción por la cual la gestión militar femenina coadyuve a apoyar a la vida civil (AGURTO SERRANO, 2013:1)<sup>22</sup>.*

*En mi opinión considero que la mujer no debería portar armas. Si se alistan al ejército debería ser para ayudar en casos de catástrofes naturales o prestar asistencia psicológica a víctimas de la violencia, pero no considero que el ámbito bélico sea un área donde deben tener representación las mujeres por el mismo hecho de la visión de paz y unidad que poseen las mismas (SALAS LUZURIAGA, 2013:1)<sup>23</sup>.*

Por otro lado los cadetes varones que se encuentran en formación dentro de las Escuelas Militares tienen un pensamiento diferente al de los civiles y al de las cadetes militares o que ya se encuentran ejerciendo la profesión. Ellos coinciden que tienen una forma de liderazgo diferente a la de los hombres militares, tienen un trato diferente a las personas y son un ejemplo para las mujeres civiles.

*La mujer lideresa militar debe tener voz de mando, actitud y por medio del ejemplo ganarse el respeto. La forma de liderazgo de la mujer militar es poco convencional para una Institución tradicionalista como lo es las Fuerzas Armadas, ya que ellas son más sutiles para ordenar y no es el tipo de mando al que se acostumbra a llevar en esta Institución. La mujer lideresa militar de la actualidad tiene el rol de educar, liderar, administrar las unidades impartidas a su rango. Son una motivación y un ejemplo para las mujeres civiles que buscan una forma de liderazgo femenino (PRÓCEL, 2013: 1)<sup>24</sup>.*

*Por lo que he podido ver aquí, el liderazgo femenino es más tranquilo en el trato porque no castigan tan duro como los hombres, pero saben tratar y se manejan de una forma diferente. Primero tratan a la persona, pero si no se les respeta sí toman medidas diferentes, más duras. Yo creo que hombres y mujeres civiles ven a las mujeres de Instituciones uniformadas con admiración porque no todas las mujeres pueden pasar por lo que las policías y militares pasan, porque sí es un trabajo duro y pesado y estando ellas aquí se deben sentir más orgullosas de todo lo que pueden alcanzar en este tipo de Instituciones (YÉPEZ, 2013:1)<sup>25</sup>.*

Los hombres y mujeres que llevan algunos años en la Institución uniformada consideran que las mujeres cumplen una función específica dentro de la Institución

---

<sup>21</sup>Bastidas Castañeda América, Carchense, reside en República Dominicana, 68 años de edad, maestría en economía. Cargo actual: Asesora en Ministerio de Finanzas de Sto. Domingo (Rep. Dominicana).

<sup>22</sup> Agurto Serrano Juan Carlos, Guayaquileño, reside en Quito, 57 años de edad, master of science en química. Cargo actual: Fiscalizador empresa petrolera.

<sup>23</sup>Salas Luzuriaga Carlos, Quiteño, reside en Moscú, 58 años de edad, Master en geología. Cargo actual: Manager de proyectos.

<sup>24</sup>Prócel Gavilanes José David, Quiteño, reside en Quito, 23 años de edad, Bachiller. Rango actual: Cadete III Curso Militar ESMIL.

<sup>25</sup>Yépez Carabali Erik Eusebio, Choteño, reside en Quito, 20 años de edad, bachiller. Rango actual: Cadete II curso Curso Escuela Superior de Policía.

y es un gran avance que se encuentren dentro de la misma, pero coinciden que es un proceso que sigue y debe seguir dándose porque aún faltan cosas por implementar y la Institución aún debe crecer y progresar mucho en el tema.

*La mujer lideresa militar primero debe tener convicción y gusto por la profesión, después por medio del ejemplo y con la experiencia que se adquiere se puede liderar. Para las profesiones que han estado cerradas para las mujeres es una experiencia positiva encontrarnos aquí, ahora, representándolas y desarrollándolas porque esto ayuda a una mayor incorporación en más ámbitos de las mismas Fuerzas Armadas, pero también debemos tomar en cuenta que seguimos en un proceso de incorporación progresiva en el que nos debemos preguntar todavía si estamos preparados para que las mujeres que siguen entrando a la carrera tengan cada vez menos obstáculos y sean respetadas para que logren sus objetivos(PASTRANA, 2013: 1)<sup>26</sup>.*

*Nos encontramos en una Institución jerarquizada con una estructura mental establecida que se aplica a hombres y mujeres. No se la moldea para que existan hombres líderes y mujeres líderes sino que se le adecúa para que aplique a ambos. La razón fundamental para una persona escoger esta carrera independientemente de si es hombre o mujer es la vocación, en muchos casos también aplica la familiaridad que se tiene con la carrera porque algún familiar cercano la inculca. Aquí se forma a las personas sin importar su género o sexo, ellos deben encontrar su propia manera de liderar por medio de su personalidad, pero aquí algo que funciona es que con el ejemplo se arrastra. Desde mi perspectiva las mujeres si han tenido que adoptar una forma masculinizada de liderazgo para poder mandar sobre todo a sus subordinados hombres. Su mecanismo para obtener mejores resultados ha sido tomar una pose de hombre, modificando su vocabulario y adoptando actitudes masculinas para que se le obedezca y sentir que tiene una mayor presencia frente a ellos. Es incluso parte de un fenómeno que se ha creado en la cultura institucional donde las mujeres oficiales portan posiciones de hombres incluso en las francas (tiempo libre fuera de la Institución) para relacionarse buscan jugar como ellos, tomar más licor y pierden su feminidad para encajar y sentirse parte del grupo. Es por eso que la Institución busca no perder esa feminidad exigiendo que las mujeres usen aretes, uñas pintadas, maquillaje adecuado, etc. Yo si considero importante el papel de la mujer en este tipo de Instituciones porque suplen la necesidad del personal femenino para las civiles mujeres como el de realizar cacheos a sus pares mujeres y cumplir sus actividades con las características propias de la mujer(ROCHA, 2013: 1)<sup>27</sup>.*

La Institución no se adecúa aún para que aplique a ambos sexos, es un proceso que ha sido difícil para la organización y que se ha ido modificando acorde a las situaciones que se van presentando como las adecuaciones a la infraestructura que se alteran debido a las necesidades del personal femenino. También es importante resaltar que disponen al personal femenino a que se arregle, maquille y pinte para representar a las mujeres siendo esto una actividad que apodera a las mujeres a que mantengan en el perfil establecido por la sociedad de ser “femeninas”.Esto sigue generando que se catalogue a las acciones que las mujeres hacen según su género. La mujer que no se maquille no implica que sea

---

<sup>26</sup>Pastrana Padilla Wilma Janeth, Guayaquileña, reside en Quito, 36 años de edad, abogada especialista. Rango actual: Capitana de las Fuerzas Aéreas de Ecuador.

<sup>27</sup>Rocha Escobar Marcelo, Quiteño, reside en Quito, 53 años de edad, Doctorado en Jurisprudencia, Rango actual: General de Distrito de la Policía Nacional del Ecuador.

menos mujer, pero buscan “ejemplificarlas” para que la sociedad se sienta identificada con los imaginarios sociales que aún están estigmatizados en la sociedad.

La opinión de las mujeres cadetes y oficiales que constituyen a la Institución difiere a la del resto, recalcando las cualidades multidisciplinarias que poseen las mujeres militares al desenvolverse en nuevas y diferentes actividades además de conservar las actividades antes otorgadas a la mujer como cuidar los niños, mantener en orden el hogar y ser madre y esposa.

*Para estar en una Institución jerarquizada se debe primeramente tener vocación para entender y aceptar la estructura que posee y el cumplimiento de normas internas y externas. Se aprende dentro de la Institución la instrucción formal requerida para dirigir y disponer de subalternos, además de dirigirse a los superiores. Es importante aprender a elevar la voz de mando sin perder la feminidad. El liderazgo militar femenino es diferente. La mujer por naturaleza tiene otra visión, fortaleza y mando. El rol de madres nos hace tener una visión más amplia de las cosas, vemos en un entorno panorámico las cosas y no solo la cuestión en sí. Para el hombre él ve las cosas como son, la mujer en cambio lo intenta ver integralmente sobretodo en problemas que involucran familias o niños. Yo considero también que la mujer posee un mayor grado de organización y debido a esto crea un ambiente diferente con un acercamiento más humano con los subalternos(CÓZAR, 2013:1)<sup>28</sup>.*

*Primeramente la mujer militar o policía sabe decir si y no y cuando deben hacerlo. Las mujeres sabemos tomar decisiones precisas en estas Instituciones porque una mala decisión nos puede costar mucho. La mujer lideresa no mira sino observa, es más detallista y esto nos da un grado más alto de responsabilidad. Las mujeres deben tener autoridad, saber manejar el poder y tener determinación para guiar. Deben tomar en cuenta que las mujeres en este tipo de Instituciones no solo son policías o militares sino también madres, esposas, amigas y esto puede complicar un poco más, pero tenemos la capacidad para ser multidisciplinarias y relacionarnos con todos los ámbitos(TENORIO, 2013:1)<sup>29</sup>.*

Las mujeres militares deben tener vocación para la carrera que escogieron pero son las mujeres lideresas dentro de este campo o de cualquier otro las que pueden decir si y no cuando deben hacerlo o las que saben tomar decisiones. Son todas las mujeres que ejercen poder las que son asertivas con lo que deciden hacer para ellas o para la sociedad, es por eso que están en puestos de toma de decisiones.

Las diversas opiniones que se pueden apreciar aún contienen diferencias amplias e incluso contradictorias en algunos casos sobre el rol de la mujer militar

---

<sup>28</sup>Cózar Muñoz Mery Elizabeth, Pastence, reside en Quito, 50 años de edad, Bachiller. Rango actual: Coronel de la Policía Nacional.

<sup>29</sup>Tenorio Micolta Carmen Lorena, esmeraldeña, reside en Quito, 25 años de edad, licenciada en deportes. Rango actual: cadete III curso Escuela Superior de Policía.

lideresa dentro de la sociedad y la forma de liderazgo que desempeñan. Esto nos indica el nivel de aceptación que se tiene, pero más que nada las características que poseen las mujeres lideresas y lo que han aportado a la sociedad. Es importante recalcar que las mujeres dentro de la Institución militar se sienten seguras de la profesión que escogieron y se sienten orgullosas de lo que representan dentro de la sociedad, además del gran paso que tomaron al decidir ser precursoras en el área.

Todas las opiniones reúnen el perfil de la mujer lideresa militar como una mujer con voz de mando, actitud, multidisciplinaria, que con el ejemplo arrastra, que se gana el respeto, con convicción y vocación por la carrera, educadora, líder, administradora, es una motivación y ejemplo para las mujeres civiles, tiene una visión más humana y comprensiva, sabe tomar decisiones, detallista, tiene autoridad, responsable, determinación para guiar, sabe manejar el poder, puede abrir nuevos espacios dentro de la misma Institución y su forma de liderazgo es diferente a la de los hombres militares porque poseen una visión integral de las cosas, puede ser un liderazgo masculinizado en algunos casos, pero su trato es más sutil con los subordinados y debido a su visión amplia de las situaciones la toma de decisiones es diferente a la de los hombres.

### **3.2.3 El papel de la mujer militar en la sociedad y dentro de las Fuerzas Armadas**

El papel de la mujer militar en la sociedad está conformado por cumplir el objetivo de comprender puestos en la carrera de las armas siendo reconocidas con sus derechos pero también de empezar con una era sin discriminación donde la mujer puede demostrar sus capacidades por medio de las oportunidades que se le presenten. Además de ser un ejemplo a seguir para muchas mujeres y niñas que tienen sueños donde antes se les había restringido el acceso, pero ahora pueden formar parte.

La internacionalización de las misiones y los roles militares apertura un nuevo camino de oportunidad para el ingreso al ámbito militar de mujeres, que constituyen un componente esencial de las misiones de paz promovidas por la Organización de las Naciones Unidas. La globalización, además, fue el marco en el



cual se superaron los conflictos armados en muchos países latinoamericanos, en procesos en los que la cuestión de género resulta decisivo, no solo desde la perspectiva de la victimización, sino también del rol de las mujeres como actores proactivos en las iniciativas de desarme, desmovilización y reintegración, así como en las reformas del sector de la seguridad (BOBEA, 2008:9).

Las mujeres militares desempeñan una serie de roles como mujeres, madres, esposas, profesionales, compañeras, militares entre otros. Busca también superar los imaginarios de la sociedad como cursar la carrera tradicionalmente patriarcal y los imaginarios autoimpuestos de víctimas, abnegadas y sacrificadas, donde la única persona que se puede limitar es ella misma. Es vital que se asuma el derecho de la autodeterminación y la posibilidad de exigir el reconocimiento de todas sus laborales como de la sociedad que recibe un servicio (CHACÓN, 2008: 85).

*Las mujeres como oficiales especialistas, como es mi caso, aportamos inmensamente a la institución, desde diferentes especialidades como son justicia, medicina, etc. Eso nos permite cumplir a cabalidad el rol profesional, sin que esto quiera interpretarse como una limitación; en todo caso creo que Dios nos ha reservado también la hermosa responsabilidad de ser madres, que como profesionales y como militares conjugamos perfectamente para cumplir con la institución la patria y el hogar. La mujer puede brindar su aporte en cualquier especialidad en la que se encuentre preparada. Estoy plenamente convencida de que he cumplido a cabalidad el rol que se me entregó, prueba de ello es que hasta la actualidad las Fuerzas han seguido requiriendo de nuestro concurso y han ampliado nuestro ingreso años tras año, brindándonos nuevos espacios para intervenir(VINUEZA, 2004:55)<sup>30</sup>*

Los roles que las mujeres militares deberán desempeñar en un futuro mediano e inmediato deben atenerse a un Plan de Carrera en el que se incorporen los diferentes aspectos para tener un desarrollo de forma controlada y una mayor evaluación del sistema. Aspectos como: 1) proceso de selección y reclutamiento; 2) Tener los requerimientos numéricos por especialidades y armas que en función de la proyección de crecimiento institucional se planifique a futuro; 3) procesos de formación de acuerdo a las armas, servicios y especialidades; 4) Tener la definición de funciones y roles a cumplirse especificados de manera equitativa; 5) políticas de seguridad integral; 6) investigación en relación a género, además de charlas a los cadetes y oficiales respecto al tema; 7) docencia e instrucción; y, 8) generación de doctrina la que se incorporará a todas las Fuerzas(Chacón, 2008: 86).

---

<sup>30</sup> Vinuesa Elizabeth, reside en Quito, Medicina. Rango: Teniente de sanidad

La definición de una Institución armada más participativa, inclusiva e incluso justa es la reconstituyente de las directrices desde que se asumieron nuevos enfoques a nivel Institucional y demandas sociales con nuevos roles que deben cumplir los Ejércitos modernos para el desarrollo social de la Patria, generando iniciativas que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, cuyos beneficios se palparán de manera exponencial al interior de la comunidad. Lo mismo sucederá con la mujer, siendo un proceso que tiene su propio ritmo y dinámica como resultado de una sociedad patriarcal y en este caso una Institución androgénica tradicionalista, pero también por la falta de empoderamiento de las mismas mujeres que aún no conciben dimensionar el significado de ser un sujeto de derechos, obligaciones y con ejercicio pleno de éstos, limitado por la búsqueda de roles predeterminados que se implantaron en su crecimiento que a futuro puede limitar su nivel de toma de decisiones dentro de cualquier área de desenvolvimiento(CHACÓN, 2008: 83).

El camino hacia la inclusión se ha iniciado y es el momento de tomar decisiones que permitirán la convivencia mixta de los integrantes militares. Es debido a esta reflexión que se destaca un personaje dentro del Ejército que ha emprendido una lucha doble dentro de la Institución y que ha cambiado ha obtenido muchos logros para las mujeres militares. Su nombre es Rosita Chacón Castro, nació un 19 de octubre<sup>31</sup> en la ciudad de Portoviejo, recorrió el país junto a su familia debido a los pases de su padre, coronel del ejército Galo Enrique Chacón Izurieta, por lo que realizó sus estudios universitarios en la Universidad Nacional de Loja en la carrera de leyes. Rompió paradigmas desde sus inicios de carrera, aún como civil, siendo la primera mujer profesora en un medio militar, fue diez años profesora en la ESMIL donde enseñaba legislación militar. Fue Asesora jurídica de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro. Después ingreso a la ESMIL como oficial especialista en abogacía donde inicia su primera lucha por los derechos de las mujeres. Después de graduada, en el año 2000, con el grado de Teniente la Dra. Rosita Chacón fue solicitada para prestar su conocimiento en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Renella” donde impartiría su Instrucción militar con las aspirantes mujeres de la FAE. Instrucción que la impartió en más de una ocasión.

---

<sup>31</sup>No se publica el año de nacimiento a petición de la persona entrevistada.

Creó el “Reglamento de Uniformes para la Fuerza Terrestre” donde se tomó las medidas adecuadas para los uniformes femeninos, no solo para las diferentes ocasiones en la carrera militar amerita tener sino para las diferentes fases de la mujer como el embarazo y la lactancia. Fue la creadora del Reglamento de Cultura Física, donde se imponen nuevos parámetros para las mujeres y se reglamenta con base en la salud integral tomando en cuenta los embarazos, lactancia, enfermedades femeninas, infraestructura, etc. (CHACÓN CASTRO,2013:1).

Es única en muchas facetas como ser la primera mujer secretaria redactora en la Corte Nacional de Justicia Militar. Es la creadora de la sección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario para la Dirección Jurídica, de la cual sigue siendo responsable en tema de Derechos Humanos. Fue parte del Comité de Contrataciones de la Fuerza Terrestre por 6 años. Es fundadora y miembro de la Academia Nacional de Historia Militar. En el año 2008 escribió su primer legado para las mujeres militares en su libro “Mujer Militar: Su inclusión en las Fuerzas Armadas” y en el año 2009 fue autora junto con la Ministra encargada, Lourdes Rodríguez, de la creación de un hito que cambiaría la historia de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas y ese es el Reglamento Transitorio de Aplicación Directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas<sup>32</sup>, que es la normativa para reglamentar a la mujer dentro de la Fuerza Terrestre y que luego se amplió para poder aplicarlo en las tres Fuerzas. Es desde el año 2011 Delegada de la comisión de género para la creación de la política de género dentro de las Fuerzas Armadas y encargada de todos los temas relacionados. Recibió la condecoración de la Diosa Temis, que otorga la Fundación Nacional de Foros y Estudios Interdisciplinarios por los invalorable servicios en favor del derecho y la justicia(CHACÓN CASTRO, 2013:1).

Esta impresionante mujer y madre de un hijo consiguió la victoria de tantas batallas para las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas y al mismo tiempo lucha una batalla propia desde el 17 de abril del 2007 que fue diagnosticada con Cáncer de Mama Izquierda, siendo sometida a una Mastectomía Radical modificada y vaciamiento maxilar izquierdo, donde se determinó que se

---

<sup>32</sup>Es un mecanismo que complementa la transversalización de género y garantiza el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las FFAA.

necesitaban quimioterapias, radioterapias, Adyuvancia con Herceptin, hormonoterapias con Exemestane y Zometa. Su lucha dentro de las Fuerzas Armadas continuó y su diagnóstico no dejó que ella se tome un receso en el tema ya que ella combatió también para que su afección sea reconocida como una enfermedad cubierta por la ley y los seguros internos de la Institución ya que por ser un órgano femenino, éste no se encontraba en la lista del seguro. Como la mujer victoriosa e implacable que es, consiguió agregarlo al seguro (CHACÓN CASTRO, 2013:1).

A raíz de esto fue autora del libro “Reina Rosa sobreviviente al cáncer de mama” en el cual escribió:

*Siento que tengo una deuda moral con aquellas mujeres que sufren esta enfermedad y que bien sea por el estado en el que se encuentran o por las limitaciones de tipo económico, esperan la muerte en su casa. Es necesario encontrarlas y apoyarlas para que puedan cumplir con su tratamiento. Ayúdame a ayudarlas (CHACÓN CASTRO, 2009: 60).*

La importancia de resaltar a esta persona dentro del papel de la mujer militar en la sociedad es debido a todos los beneficios que ella ha aportado a la Institución, pero que además demuestra que todas las mujeres que se encuentran escalando peldaños buscan conseguir y expandir los derechos de las mujeres. La Dra. Rosita Chacón tiene esa pasión por aprovechar el espacio que tiene para ayudar a las demás mujeres militares a las cuales ella puede entender y darles una apertura con su experiencia para tener una voz grupal que sea escuchada dentro de la Institución de las Fuerzas Armadas.

El Reglamento Transitorio de Aplicación Directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas garantiza el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos de las mujeres militares. En el capítulo I. Normas Generales, literal a, señala: que del informe por ofensas, intimidación y amenazas, cuya finalidad es determinar las normas administrativas y disciplinarias que permiten establecer con precisión los aspectos legales, ocupacionales, de salud e infraestructura que no estén 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 publiquen los mismos. Lo cual ayuda a las mujeres a mejorar su calidad de vida dentro de la profesión

militar garantizándoles el cumplimiento de sus derechos (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, 2009:9).

La presencia de la mujer se ha ido incrementando, cada año existe mayor número de aspirantes a oficiales femeninas para ingresar a las Escuelas Superiores Militares. La fuerza terrestre cuenta con 72 cadetes, la Fuerza Naval con 25 y la Fuerza Aérea con 11. El personal de Tropa de la Fuerza Naval cuenta con 79 tripulantes y se encuentran en formación 87 grumetes. En total estas 233 mujeres Oficiales y Personal de Tropa, refleja la limitada participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas; realidad que varía con cada año de ingreso de nuevas aspirantes a Oficiales y a Personal de Tropa. Esta situación se contrasta a nivel nacional con la Fuerza Pública, la policía Nacional tiene en su interior 3353 mujeres entre Oficiales, Clases y Policías, que demuestra su participación mas no se puede demostrar si existe una verdadera inclusión (CHACÓN, 2008: 38).

A pesar de las mujeres ya pertenecen a las filas de las Instituciones Armadas, éstas aún poseen restricciones para ser Aspirantes a Soldados Nativos, que excluye a las mujeres indígenas de la región oriental del país. Tampoco pueden ser aspirantes a marineros Infantes de Marina, aspirantes a marineros Especialistas Músicos, aspirantes a soldados Especialistas Aéreos y aspirantes a soldados Infante Aéreo, lo cual indica que aún falta camino por recorrer y hacer de la participación de la mujer una verdadera inclusión (MINISTERIO DE DEFENSA PERSONAL, 2012:3-18).

### **3.3 Evaluación de la presencia de la mujer como lideresa dentro de las Fuerzas Armadas**

En este subcapítulo se va a presentar información sobre el liderazgo masculinizado que algunas mujeres deciden adoptar o lo hacen inconscientemente como una forma de liderazgo. Además se va a presentar una evaluación con hechos positivos y negativos del ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas y si es que se ha aprovechado las diferentes habilidades y capacidades de las mujeres para enriquecer con un nuevo componente a la Institución de las Fuerzas Armadas.

### **3.3.1 Creación masculinizada del liderazgo femenino**

En las Fuerzas Armadas ecuatorianas se ha presentado un fenómeno peculiar en las mujeres con un tipo de liderazgo masculinizado donde presentan características o atributos que la colectividad asocia con los hombres y esto es resultado de un intento de las mujeres para buscar encajar en este tipo de Instituciones androcentristas, además de buscar ser aceptadas por sus subalternos al momento de ejercer el mando.

El fenómeno del liderazgo se puede abordar desde el enfoque del Procesamiento de la Información. Este modelo sostiene que, tanto líderes como subordinados, poseen un guión o estereotipo sobre cuáles son las conductas esperadas de una persona para ser escogida como líder. De esta manera se sugiere que los miembros de un grupo de trabajo desarrollan, a través de la socialización y experiencias pasadas con líderes, una serie de teorías implícitas acerca del liderazgo. Estas consisten en un conjunto de presunciones personales acerca de atributos y habilidades que caracterizan a un líder ideal. Más específicamente que presuponen una serie de estructuras cognitivas o esquemas que especifican un repertorio de rasgos y conductas que los seguidores esperan de sus líderes. Se encuentran condensadas en la memoria de los seguidores y se activan cuando estos interactúan con personas que ocupan una posición de liderazgo. Este modelo se mantiene dentro de las Fuerzas Armadas debido al tradicionalismo de la Institución que tiene líderes varones autoritarios en las más altas posiciones hasta la actualidad (LORD, FOTI & DE VADER, 1984: 243-247).

Es debido a esto que las mujeres militares utilizan un liderazgo autoritario debido al tradicionalismo de la Institución y cuando el liderazgo femenino se vuelve autoritario y alejado de los intereses del grupo que representa, está imitando la forma de ejercicio de poder masculino, en la creencia de que al llegar al poder pierde la condición de subordinación y se acerca a la aceptación y reconocimiento dentro del mundo masculino (CENTRO DE DERECHOS DE MUJERES, 2004).

Por sus características intrínsecas, el liderazgo compone un fenómeno que tradicionalmente ha sido asociado al género masculino, ya que se suele

caracterizar a los cargos directivos con propiedades generalmente atribuidas a los cuales son llamados rasgos instrumentales/agénticos. En este tipo de culturas organizacionales el éxito de sus miembros depende de poder conformar un modelo masculino de liderazgo. Estas consideraciones hacen que características propiamente femeninas como la orientación y preocupación por los otros que son denominados rasgos comunales/expresivos, no sean consideradas esperables para los puestos de liderazgo. En ese caso la congruencia del rol hacia las mujeres líderes defiende que el prejuicio existente hacia las mujeres líderes es una de las causas de la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y que, dicho prejuicio, procedería de la incongruencia entre las características femeninas y los requisitos del rol de líder. Esta incongruencia tendería a acentuarse en ámbitos con culturas organizacionales masculinas, como el militar porque es un colectivo mental que posee el estereotipo interiorizado de la imagen del líder(LUPANO PERUGINI, CASTRO SOLANO, & CASULLO, 2008).

Para que una mujer sea considerada líder en un ámbito civil resulta relevante que presente características comúnmente asociadas al género femenino como las comunales/expresivas. En cambio, para el caso de las lideresas militares se buscan características que pueden considerarse instrumentales/agénticas como capacidad estratégica, capacidad de mando y ejemplo personal. Se propone como una alternativa posible, que las mujeres líderes combinen tanto atributos femeninos (comunales/expresivos) como masculinos (instrumentales/agénticos) en orden, para ser reconocidas como tales, principalmente por parte de sus colegas hombres ya que, si solo denotan rasgos comunales, no satisfacen los requisitos para ejercer el rol de líder y, si solo presentan rasgos agénticos, rompen con las normas prescriptivas del rol de género femenino y son consideradas masculinizadas o en algunos casos rompen la imagen femenina teniendo la imagen de mujeres frías o racionales, alimentando el prejuicio existente hacia las mujeres como líderes(LUPANO PERUGINI, CASTRO SOLANO, & CASULLO, 2008).

Esto implica que el hecho de haber mujeres ya presentes en las filas no significa, per se, una modificación y unareestructuración de los mecanismos de funcionamiento organizacional de laInstituciónmilitar, porque la apertura al cambio en un ámbito tradicionalista es un proceso lento.Eso no implica tampoco una

transformación de las representaciones, de los significados y de las concepciones que mujeres y hombres tienen asumidas y aprendidas, y que se proyectan inevitablemente en sus formas de relacionarse con los agentes jerárquicos, en la manera de afrontar la gestión militar, y en el modo de dar sentido a la práctica y supervisión. No se trata sólo de que las mujeres tengan acceso a los puestos altos, hecho que sin duda alguna representa un cambio significativo, sino que exige desmitificar los modelos masculinizados que son los que se han tomado como la medida de referencia para todos y todas. Cuando se desmantela el status quo, se abre un espacio para reconocer que existen otras formas diferentes de ejercer el poder y la autoridad, de gestionar y de construir las Fuerzas Armadas. Entonces, estar presente toma otro sentido y valor (MORGADE, 2010: 217).

Las expectativas, la edificación de la autenticación y de los mecanismos para el ejercicio de poder requieren de un esfuerzo y demostración permanente por parte de las mujeres que desarrollan su liderazgo femenino. Ellas deben de convencer a los otros y a las otras de que existe un abanico de formas posibles de resolución, de acción y de relación, en las que las formas óptimas no tienen por qué responder a los parámetros de un liderazgo masculino; pero tampoco al de un liderazgo femenino que de manera oculta responde a los cánones impuestos en el patriarcado, siendo este liderazgo, el que proyecta más dificultades en ese proceso de reconocimiento por la contradicción que representa. Siguen siendo las características atribuidas culturalmente a cada sexo las que suponen un obstáculo a superar en ese proceso (MORGADE, 2010: 211).

Existe una cuestión que no se puede omitir y es que la inercia inherente a toda organización hace que el proceso de visibilización sea dialéctico y conflictivo, porque el escenario en el que se reproduce no es neutro ni privado de intereses afrontados, de motivos reñidos y de acuerdos no atinados. El hábito de las Instituciones militares se rige por unas reglas establecidas en modelos jerárquicos androcéntricos que requieren ser reformuladas, para así poder fragmentar las estructuras burocratizadas de las Fuerzas Armadas que se justifican desde dichos modelos (MORGADE, 2010: 224).

Este fenómeno seguirá desarrollándose hasta que exista un mayor número de mujeres dentro de altos puestos de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas que



generen un cambio en la imagen de mujeres militares en el poder y de esta forma se revolucionará la idea de las mujeres militares masculinizadas a simplemente mujeres militares.

### **3.3.2 Aportes positivo y negativo de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas**

Existe una elaboración cognitiva sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y en los procesos de Seguridad. Esta producción procede de la sociología militar y de los estudios de género. Desde la sociología militar, la principal inquietud se ha referido al beneficio e impacto que puede tener la incorporación de las mujeres en las unidades militares. Desde los estudios de género, se ha privilegiado el estudio de las condiciones de vida de las mujeres en las Fuerzas Armadas así como se ha buscado el impacto acerca de la conveniencia o no de su participación. Existe al respecto un debate inconcluso sobre si tiene algún efecto sobre la cultura militar la presencia de las mujeres o bien, si dicha presencia lo único que consigue es militarizar la vida de unas mujeres que se integran en el ámbito militar, bien por vocación o bien por necesidad (GOMARIZ & GARCÍA, 2002:6).

Las Naciones Unidas ha preparado el camino para la evaluación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Así, en octubre del 2000 se aprueba la resolución 1325 en materia de género y asuntos de seguridad. En dicha resolución, se plantean los distintos temas: desde la protección de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto, hasta la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en las misiones de pacificación, pasando por la voluntad de incorporar la perspectiva de género en las operaciones de pacificación. Se llevó a cabo un estudio sobre el impacto del conflicto armado en mujeres y niñas, el papel de las mujeres en la construcción de paz y las dimensiones de género de procesos de paz y resolución de conflictos. Es por este estudio que se decidió incrementar a las mujeres a las filas de las Instituciones Armadas porque se encontró un beneficio de carácter pacificador a nivel mundial(GOMARIZ & GARCÍA, 2002:7).

Las mujeres militares ya se encuentran dentro de las Fuerzas Armadas a nivel mundial. En algunos países los porcentajes siguen siendo bajos y las mujeres aún tienen restricciones a ciertas áreas y en otros la inclusión se incrementa con mayor éxito. A continuación los 7 países con mejores porcentajes de Inclusión femenina a las filas. En primer lugar se encuentran las Fuerzas de Defensa de Israel que tienen el 92% de los puestos disponibles para mujeres. El 34% de los cargos los ocupan ellas. El 23% de los oficiales son mujeres. El 17% se desenvuelven dentro del sistema técnico y tecnológico y existe un centro especializado para brindar apoyo a problemas de género, violencia y abuso a la mujer. Le sigue, Estados Unidos, donde las mujeres representan el 14,6% de los soldados, de las cuales el 15% sirve en fuerzas terrestres y el 19,1% en la fuerza aérea. Después se encuentra Australia donde las mujeres componen el 13,8% de los soldados y el 83% de los puestos están disponibles para ellas. En Inglaterra las mujeres representan al 8,8% de los soldados y en Irlanda el 6,4% de las mujeres sirven en el ejército, el 7,1% pertenecen a la marina y el 3,8 a la fuerza Naval. En Noruega las mujeres constituyen el 6,3% de los soldados y finalmente, en Suecia, todos los puestos militares son accesibles para mujeres. El 6% de las soldados están en servicio regular y el 5,2% son oficiales (FUERZAS DE DEFENSA DE ISRAEL, 2013:1).

Para poder evaluar la presencia de la mujer militar al interior de las Fuerzas Armadas en Ecuador se debe analizar desde diferentes ópticas debido a que las mujeres entran a diferentes especialidades que se clasifican en: Mujeres militares de arma, mujeres militares técnicas o de servicios y mujeres militares especialistas; lo que se refiere a un desempeño diferente en las funciones. Los diferentes aportes de la mujer a la Institución se evidencian en su desempeño profesional dentro la clasificación específica que posee cada una, además de las funciones en los ámbitos administrativos y operativos (CHACÓN, 2008: 47).

Las Fuerzas Armadas ecuatorianas cuentan con un contingente de personal femenino de 154 Oficiales, las mismas que se encuentran distribuidas en las diferentes fuerzas; Fuerza Terrestre 69, Fuerza Naval 55 y Fuerza Aérea 30 y cadetes (aspirantes a Oficiales) en total 105 distribuidas: Fuerza Terrestre 72, Fuerza Naval 22 y Fuerza Aérea 11 (CHACÓN, 2008: 38).

Acorde a las especialidades que se le otorga al Personal los militares varones tienen la disponibilidad de pertenecer a Arma, Especialidad o Servicio que le otorguen, pero en el caso de las mujeres tienen áreas aún restringidas para su ingreso dependiendo de la fuerza en la que se encuentran. Las mujeres Oficiales de la Fuerza Terrestre tienen restringido el ingreso al Arma de la Infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército. Las mujeres Oficiales de la Fuerza Naval tienen restringido el ingreso al Arma/Especialidad de la Infantería Marina, Submarinistas y Aviación Naval y las mujeres Oficiales de la Fuerza Aérea tienen restringido el ingreso al Arma/Especialidad de Oficial de Control de Combate Aerotáctico, Oficial de enlace, Infantería y Piloto de Helicóptero de Operaciones Especiales. La mayoría de estas Armas o Especialidades se encuentran restringidas con la justificación que es Combate Terrestre Directo o que las Instalaciones con inadecuadas para que existan mujeres(CHACÓN, 2008: 73-75).

Por ser en su mayoría Oficiales Subalternas y sobretodo de Servicios y Especialistas su ámbito de desarrollo no es tan operacional sino más administrativo y de apoyo a los Oficiales de Arma. Las primeras mujeres en graduarse de una Escuela Militar desarrollaron sus actividades con excelencia. La Capitana de Navío y Justicia Leticia Zea Alvarado al ser la Oficial del grado más alto se encuentra al frente del Juzgado Militar en la I Zona Naval, función que imparte justicia en los diferentes casos y demanda la demostración permanente de saber y respetar el procedimiento de los derechos humanos. En cuanto a las Señoras Oficiales Superiores: Coroneles Anita Velasteguí, Magdalena Moreno, Nelly Hidalgo y Cecilia Morán y las Tenientes Coroneles Cecilia Salvador y Bella Segarra, eminentes médicas y odontólogas que aunque este momento se encuentran retiradas y en servicio pasivo, en su momento se desempeñaron con total solvencia y fueron profesionales en sus diferentes áreas(CHACÓN, 2008: 47).

Existe un permanente deseo de superación dentro de las Fuerzas Armadas entre las oficiales en grado de Capitanas, Tenientes y Subtenientes que se encuentran realizando diferentes cursos militares, postgrados y especializaciones que prestan sus servicios en las mismas condiciones que los Oficiales varones buscando no descuidar sus demás funciones como madres y esposas en sus

hogares. Existen incluso muchas Oficiales que se encuentran desempeñando los mismos cargos sin haber sido trasladadas y cambiadas a otros repartos por la capacidad que han demostrado(CHACÓN, 2008: 47-48).

Lo mencionado es dentro del ámbito de desempeño laboral, pero cabe resaltar que más allá de sus ejecuciones profesionales, se encuentra el hecho de que la presencia de la mujer ha demandado una serie de reformas que eran necesarias actualizar para la época de la globalización, además que ha demandado un proceso de humanización que podía relacionarse con la cortesía militar, pero que con el pasar del tiempo se ha tenido que asumir su presencia como parte del grupo, proceso que benefició a las Fuerzas Armadas y a la sociedad que cada vez exige de manera permanente la posibilidad de procesos de ciudadanía en la que los grupos excluidos de alguna manera puedan ejercer su plena realización y sean incorporados a través de acciones positivas(CHACÓN, 2008: 48).

En total entre aspirantes y Oficiales existen 254 militares mujeres que buscan incursionar y subir los escalafones dentro de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, se puede apreciar el bajo número de mujeres que se encuentran en fila y que aún tienen restricciones en ciertas áreas de su profesión, pero cada año se incrementa el número de mujeres que ingresan y esto demuestra la importancia de la participación de la mujer en este ámbito.

Se debe analizar el impacto de la mujer militar en el ámbito privado que puede traer aportes positivos y la confiabilidad en el sistema militar y una amplitud de posibilidad de profesiones para las nuevas generaciones, pero también se discuten la tensión en el trabajo y familia debido a la presencia de la mujer en la organización y a su ausencia en la familia que hace imposible mantener el equilibrio sin que en una u otra se resienta su normal desarrollo. La incompreensión del nuevo rol que está asumiendo la mujer en la sociedad, y de las oportunidades que se le están brindando, el aumento considerable de las parejas de dobles ingresos que permiten que las familias mejoren su calidad de vida, hacen pensar que es imposible que siga siendo la mujer la única responsable de mantener este "equilibrio".La idea de la madre y ejecutiva exitosa o del profesional emprendedor (que trabaja y estudia a la vez), pero con rotundos fracasos matrimoniales y

familiares, nos hace replantear el sentido de las organizaciones, el valor de la familia y el concepto de éxito o nos hace replantear reformas para encontrar un nuevo equilibrio en la sociedad, no todos los hombres están dispuestos a seguir a sus esposas militares a los pases<sup>33</sup>, dejando su trabajo, familia y amigos. Creando familias divididas (DOÑA, 2012:4).

### **3.3.3 Perspectiva y realidad del distorsionamiento o aprovechamiento de las habilidades de la mujer lideresa**

En la resolución 1888 tomada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en el año 2009, se establece que en las misiones de mantenimiento de la paz se asignen a mujeres funciones civiles, militares y de policía y reconociendo que las mujeres y los niños afectados por conflictos armados quizás se sientan más seguros, en las misiones de mantenimiento de la paz, colaborando con mujeres o denunciando abusos ante ellas, y que la presencia de personal femenino de mantenimiento de la paz tal vez aliente a las mujeres locales a participar en las fuerzas armadas y de seguridad nacionales, contribuyendo así a establecer un sector de la seguridad accesible y sensible a las necesidades de todos, especialmente de las mujeres (CONSEJO DE SEGURIDAD, 2009:3).

Después de la resolución 1888 las mujeres pertenecen a los contingentes de fuerzas de paz de las Naciones Unidas. Sin embargo, la cantidad de mujeres incorporadas están lejos de alcanzar el 10% que desearía tener el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. En realidad ocupan cargos de técnicas o auxiliares de las fuerzas y no combatientes. La mayoría de las mujeres integrantes de los contingentes son parte de equipos de sanidad, de policía militar, administrativas y traductoras, o de unidades de apoyo logístico (DONADIO, 2009:45).

La función cambiante de las fuerzas armadas, la evolución de la misión y visión de la Institución Armada, se está orientando hacia la prevención de los conflictos, la consolidación de la paz, y la reconstrucción de los países con posterioridad a las guerras y los desastres naturales. Estas nuevas funciones de las

---

<sup>33</sup>Traslados a diferentes unidades del Ecuador

fuerzas militares y policiales permiten una mayor participación de la mujer donde se da un mayor aprovechamiento a las destrezas del personal femenino. Sin embargo los porcentajes de mujeres en este tipo de unidades sigue siendo bajo. Solo el 3,8% del personal militar de los cascos azules son mujeres. Una de las prioridades de las Naciones Unidas en este ámbito es seguir incrementando el número de personal militar femenino en las operaciones de mantenimiento de la paz para poder aprovechar de mejor manera las capacidades del personal femenino para la resolución de conflictos (ONU MUJERES, 2012:1).

Las mujeres militares que han llegado a ocupar altos cargos en las Fuerzas Armadas han promulgado nuevas normativas y reglamentos que permiten el reclutamiento de mujeres en igualdad de condiciones respecto de los hombres y se siguen realizando esfuerzos para garantizar que un mayor número de mujeres vaya obteniendo ascensos y espacios en diferentes áreas antes censuradas para las mismas. Además de limitar los obstáculos que se pueden ir presentando en la carrera. Éstas mujeres que tienen una voz dentro de la Institución son la clave para conseguir un mejor desenvolvimiento de las futuras generaciones de mujeres (COORDINADORA REGIONAL DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES, 2010:3).

Sin embargo, las propuestas que generan estas mujeres, que han revolucionado la Institución para el resto de mujeres que lo siguen haciendo, son algunas rechazadas por los Oficiales al mando que no tienen esa meta en común. Como lo es con el caso de la Mayor de Justicia Rosita Chacón Castro, quien solicitó la creación de una asociación de Oficiales del sexo femenino donde exige el derecho de reunir a las mujeres bajo una Asociación cuyos fines y objetivos serían acordes a las políticas Institucionales con altos ideales patrióticos para fomentar el espíritu de camaradería, búsqueda del crecimiento y superación personal. Proyecto que se rechazó y hasta la fecha no se ha logrado aperturar debido a la negación del General de División que no considera que esta sea necesario ni oportuno(CHACÓN, 2008: 113-117).

Lo que podemos entender es que la perspectiva y la realidad son totalmente diferentes. Está claro que en el área de resolución de conflictos y mantenimiento de

paz las cualidades de las mujeres militares son las más anticipadas incluso se han establecido resoluciones para incrementar mujeres en este campo militar. Sin embargo, la realidad demuestra que el porcentaje de integrantes es realmente bajo sin llegar incluso al 10% y en algunas áreas al 5%, lo cual implica el distorsionamiento y malutilización de las capacidades de las mujeres militares que ya se encuentran en las Institución. Lo mismo ocurre con el desaprovechamiento de la trayectoria de mujeres lideresas militares que han vivido los obstáculos y han luchado por que se generen los cambios, logrando muchas victorias para las futuras generaciones de mujeres, pero que siguen teniendo limitaciones para nuevos cambios donde se podrían generar nuevas políticas igualitarias en las que se tomen en cuenta la opinión de todas las mujeres que representan a la Institución militar generando nuevas mujeres militares lideresas que se desenvuelvan en las áreas de mayor conveniencia para las Fuerzas Armadas.

### 3. ANÁLISIS

Vivimos en una sociedad donde las relaciones entre sexos están jerarquizadas y los valores dominantes son masculinos, dando pauta a una sociedad androcéntrica. El hecho de nacer mujer u hombre son determinantes a la hora de asimilar los valores, comportamientos y normas de conducta que cada sociedad considera adecuados para uno y otro sexo. Mediante el género se establecen capacidades, roles, expectativas y pautas esperadas de comportamiento de cada sexo

Las mujeres del mundo constituyen el 40% de la fuerza laboral; el 43% dentro del área de la agricultura y más de la mitad de los estudiantes universitarios a nivel mundial. A consecuencia de esto, la productividad nacional o mundial se incrementa. Este aumento podría tener mejores resultados si las habilidades y talentos de las mujeres fueran aprovechados en su totalidad, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores no remunerados o con salarios bajos y en el sector informal. Del 40% de la fuerza laboral mundial total, el 58% de todo el trabajo no es remunerado, el 44% del empleo asalariado, y el 50% del empleo informal. Si se eliminan las barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres en sus trabajos como límites de entrada, o salarios más bajos, su productividad aumentaría y también su efectividad laboral, al poder contar con las mismas oportunidades y recursos que los hombres

Los movimientos feministas luchan por la plena inclusión de la mujer y no solo la integración básica que se está dando en ciertos espacios laborales. La meta es que las mujeres no necesiten cambio alguno en ellas mismas para entrar a un área y ser aceptadas en totalidad. Es por eso que se busca una representación de la mujer en cargos altos donde sean parte de la toma de decisiones y donde puedan ejercer el liderazgo para que las demás mujeres se sientan representadas y tengan una imagen de mujer lideresa a la que puedan seguir y tener como referencia.



Para poder acelerar el proceso y que las mujeres tengan la igualdad de condiciones y de oportunidades se debe educar a la gente y erradicar desde el hogar las tareas diferenciadas por el sexo de los integrantes de la familia o en las escuelas para crecer con una mente amplia sin restricciones imaginarias. Las Organizaciones internacionales como las Naciones Unidas con el departamento de ONU Mujeres ha generado varios proyectos a nivel mundial para impulsar al cambio buscando mujeres que se destaquen y corran el mensaje a otras mujeres en todo el mundo.

En el Ecuador específicamente se ha tenido un avance en la equidad de género debido a la Constitución del 2008 que explícitamente hace alusión a los derechos en igualdad de oportunidades de las mujeres y recalca la importancia de la no discriminación dentro de los deberes de la ciudadanía como los artículos 11, numeral 2, 340 y 341. También se incluye en los Objetivos del Plan Nacional Para El Buen Vivir, donde se buscaron estrategias para lograr los objetivos incluyendo a la mujer en todas las esferas y áreas de la vida pública y privada como el primer objetivo que propone la aplicación de políticas integrales capaces de abordar la complejidad de la exclusión, en el marco del reconocimiento de la diversidad.

Para poder visualizar el avance de la mujer en temas de equidad de género fue interesante analizar a la mujer dentro de las Fuerzas Armadas debido al histórico varonil que proviene de esta Institución, donde todos los valores están basados en el androcentrismo y ligados a los héroes patrios que mantienen su educación y disciplina igual que a la de sus inicios.

En el campo militar es creciente la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas del mundo. A partir de 1995, la VI Conferencia Mundial sobre la mujer, en Beijing-China, que trató entre otros temas, la potenciación del rol de la mujer en la sociedad contemporánea, permitió que muchos gobiernos tomaran la decisión de incorporar a la mujer en las filas de la profesión militar y determinar los diferentes roles jerárquicos que deberían asumir las mujeres en la profesión militar. Frente a la perspectiva política y social de la región, las Fuerzas Armadas han venido desarrollando métodos de incorporación plena de las mujeres a los cuarteles de formación de la oficialidad.

Las mujeres militares latinoamericanas representan en la actualidad el 4% del total de las fuerzas militares. Dado que el proceso de incorporación es reciente, la presencia de mujeres con respecto a hombres es notablemente reducida. Dentro de las Fuerzas Armadas se encuentra la fuerza aérea, naval y terrestre. Las tres ramas están fuertemente arraigadas con su historia y tradición, pero sin embargo han generado cambios como el apoyo al desarrollo social en salud, medio ambiente, educación, etc. evolucionando en su visión y misión para que encajen con las nuevas actividades que son parte de sus objetivos cotidianos, pero recibir mujeres dentro de las filas fue un cambio difícil de aceptar.

Al repasar la Etapa de Incorporación, etapa que incluye las acciones tomadas después de la decisión oficial del ingreso, durante y después de la entrada de las mujeres, podemos decir lo siguiente: las Fuerzas Armadas una vez que tomaron la decisiones del ingreso de mujeres se prepararon para la entrada de las mujeres revisando los estudios aplicables; preparó un plan inicial de reclutamiento y revisó el proceso de selección; e incluyó a instructoras como mentoras. Después los problemas no planificados se iban presentando como habitaciones para descanso y cambio de vestimenta de las mujeres al momento de tener la guardia, embarazos durante los años de preparación en las escuelas militares, relaciones amorosas dentro de la Institución y con personal de Oficiales y voluntarios, pero las soluciones se fueron implementando como cambios infraestructurales de piezas para la guardia y baños solo para mujeres, se aseguró de la disponibilidad de los suministros y la logística necesarios; modificó su plan de entrenamiento y pruebas físicas; y actualizó sus propias políticas, proceso que se ha dado desde su integración y que se sigue dando hasta la actualidad, teniendo todavía cambios positivos que se pueden seguir haciendo en el futuro.

Después de estos pasos iniciales, las Fuerzas Armadas siguieron evolucionando, adaptando, actualizando y fortaleciendo su proceso, intentando lidiar con las situaciones problemáticas buscando posibles soluciones. El elaborar un plan, tanto académico como de entrenamiento físico y militar es un requerimiento anual. Las mujeres tienen que cumplir con los mismos requisitos que los hombres, aunque con menores requerimientos físicos, incluso en los cursos de

especialización. Las Fuerzas Armadas siguen su compromiso de proveer instructoras, ahora de armas, y médicas y brindarles a las militares charlas y talleres sobre temas pertinentes.

Las Fuerzas Armadas han generado una serie de cambios dentro de la Institución como la Infraestructura, pruebas de ingreso, reglamentario, vestimenta, vocabulario, disciplina, se normó las relaciones entre militares varones y mujeres, embarazos, lactancia, etc. Como logro de la lucha de las primeras mujeres que después de graduadas y de haber sido pioneras en todos los problemas y obstáculos que existieron durante el proceso y buscaron la forma de solucionar esos vacíos creando nuevos reglamentos y buscando soluciones para las situaciones naturales de las mujeres que necesitaban ser normados para poder tener protección de la organización.

Muchos de los problemas y dificultades existentes son los que se esperarían de una institución tradicionalista androcentrista durante la incorporación de las mujeres, pero son de importancia primordial el esfuerzo continuo y el compromiso por parte del personal militar con el proceso a fin de fomentar un ambiente equitativo libre de machismo y parcialidad que sirva de ejemplo para los cadetes y otro personal.

Sin embargo, la presencia de la mujer se ha ido incrementando, cada año existe mayor número de aspirantes a oficiales femeninas para ingresar a las Escuelas Superiores Militares. En total en las Fuerzas existen 154 Oficiales Mujeres y 105 Aspirantes a Oficiales que demuestra la importancia creciente de tener cada vez más mujeres en las filas.

Las mujeres aún no tienen la oportunidad de demostrar todas sus capacidades a pesar de que ya son alrededor de 13 años que las mujeres pertenecen a las Fuerzas Armadas aún tienen Armas o Especialidades a las cuales se encuentran restringidas por justificaciones como es combate directo terrestre o porque la infraestructura es inadecuada.

Las mujeres por sus características naturales, como la de integrar una visión amplia de las situaciones, toman en cuenta sus sentimientos o se imaginan en la situación problemática en particular, son muy cotizadas dentro del cuerpo de paz. Sin embargo, el porcentaje de mujeres es del 3,8% lo cual es sumamente bajo, lo que indica que aún hay un largo camino por recorrer.

El liderazgo femenino es peculiar porque combina las características de la mujer como el involucramiento con la humanidad, emociones, comprensión, interacción con varios elementos mientras que el hombre suele estar más dirigido a la tarea u obtención de metas, pero ambos liderazgos son necesarios para tener éxito en las misiones.

Al entrevistar a un grupo diverso de gente se logró reunir el siguiente perfil de la mujer lideresa civil: es una mujer de carácter fuerte, trabajadora, que lucha por sus ideales y tiene lugar en la toma de decisiones. Se destaca en la vida pública, pero se desempeña con éxito en la privada como madre y esposa. Se encuentran en todas las áreas de la vida como en la política, social, económica, profesional y personal. Buscan desempeñarse en altos cargos para poder luchar por el bienestar de todas las personas y del país.

Lo mismo sucede con las mujeres lideresas militares, que ha habido muchas a lo largo de la historia, y las actuales mujeres lideresas están incursionando en la carrera y logrando destacarse en la Institución. Buscan por medio de su posición ayudar a las demás mujeres militares que aspiran llegar a esas posiciones a que sigan avanzando por medio de cambios en los Reglamentos que las ayuden eliminando barreras para que sigan progresando y para que más mujeres sigan ingresando a las filas y formen parte de las Fuerzas Armadas.

Al reunir todas las opiniones de civiles y militares de diversas edades y perfiles sobre el perfil de la mujer lideresa militar la definen como una mujer con voz de mando, actitud, multidisciplinaria, que con el ejemplo arrastra, que se gana el respeto, tiene convicción y vocación por la carrera, educadora, líder, administradora, es una motivación y ejemplo para las mujeres civiles, tiene una visión más humana y comprensiva, sabe tomar decisiones, detallista, tiene

autoridad, responsable, con determinación para guiar, sabe manejar el poder, puede abrir nuevos espacios dentro de la misma Institución y su forma de liderazgo es diferente a la de los hombre militares porque poseen una visión integral de la cosas, puede ser un liderazgo masculinizado en algunos casos, pero su el trato es más sutil con los subordinados y debido a su visión amplia de las situaciones la toma de decisiones es diferente a la de los hombres.

Las Fuerzas Armadas han sido testigo de un fenómeno interno que es la masculinización del liderazgo femenino que se desarrolla en algunas mujeres militares al momento de ejercer el mando. Sin embargo la Institución no busca masculinizar a las mujeres sino que mantengan su feminidad mientras cumplen sus disposiciones. Contrariamente la Organización ha sabido beneficiarse de las capacidades naturales de las mujeres motivándolas a ser parte de los cuerpos de paz, empero el número de mujeres que pertenece al mismo sigue siendo bajo (3,8%). Al mismo tiempo a la Institución le falta aún mucho por recorrer ya que aún no saben aprovechar la trayectoria de las mujeres que ya están dentro de la Institución, que se desempeñan con altos rangos y que sin embargo no toman en consideración algunas de las aportaciones que hacen para mejorar la Institución y ayudar a hombres y mujeres a tener una situación laboral diferente.

#### **4. CONCLUSIONES**

Después de la investigación realizada por medio de actores activos en el tema “Sistematización del rol, participación y construcción del perfil de las mujeres lideresas dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador” se puede decir que la hipótesis propuesta “La inequidad de género y los obstáculos de las mujeres en el alcance de puestos en las Fuerzas Armadas, se debería a la subrepresentación y al falso concepto cultural sobre el liderazgo femenino que podría atribuirse a la falta de antecedentes de un perfil definido de mujeres ecuatorianas lideresas irrespetando sus derechos humanos” se cumple por las siguientes razones:

La inequidad de género y los obstáculos de las mujeres a alcanzar altos puestos en la sociedad o en Instituciones jerarquizadas como las Fuerzas Armadas se debe a la subrepresentación de la mujer a nivel de puestos de decisiones a nivel

interno como país y a nivel internacional. Las mujeres constituyen más de la mitad de la población y a pesar del trabajo que realizan la remuneración es discriminatoria solo por su género.

Hay desinformación y falsos conceptos culturales como los roles imaginarios que ponen las familias, instituciones educativas o la sociedad por medio de los medios de comunicación, en el cual predisponen a hombres y mujeres a cumplir ciertas tareas “designadas” acorde a su género. En Latinoamérica la sociedad machista se debe a las familias que predisponen estos roles a sus hijos, las Instituciones educativas generan segregación de roles en las actividades educativas y las mismas mujeres no saben cuáles son sus derechos por lo que no exigen los mismos.

El Gobierno Ecuatoriano generó cambios de discriminación positiva para las mujeres para que sus derechos constituyan de manera escrita en la Constitución del 2008 con varios artículos que mencionan la inclusión de la mujer y de la misma manera se creó el Plan Nacional Para El Buen Vivir donde existen objetivos con estrategias que proponen la aplicación de políticas integrales capaces de abordar la inclusión de la mujer y el reconocimiento a la diversidad cultural.

El porcentaje mínimo de mujeres dentro de las Fuerzas Armadas respalda la hipótesis, porque crea una descompensación en la imagen de mujeres lideresas en la sociedad, eliminando la posibilidad de que las nuevas generaciones encuentren un modelo a seguir con el cual se sientan identificadas, teniendo como secuela mujeres que limitan su abanico de posibilidades a las ocupaciones tradicionales y su resultado es un número bajo de aplicantes femeninas a Instituciones que solían considerarse solo para varones y dentro de la Institución generan que las mujeres se limiten a ser como sus líderes varones.

Las mujeres se encuentran dentro de las Fuerzas Armadas oficialmente ya alrededor de 13 años. Sin embargo, las mujeres militares tienen Armas y Especialidades restringidas, a las que no pueden acceder debido a que son Especialidades de combate terrestre directo o porque no poseen la Infraestructura necesaria lo que tiene como resultado una falta de inclusión dentro de la Institución.

Existe en la actualidad el Reglamento Transitorio de Aplicación Directa e inmediata de los derechos de personal militar femenino de las Fuerzas Armadas que tiene la finalidad de establecer los aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura que aún no estén previstos en las leyes y reglamentos actuales y que estén limitando la real inclusión de la mujer. Lo que implica que aún existen vacíos por llenar y personal por capacitar con las necesidades de las mujeres militares.

Las mujeres militares para poder encajar y ser tomadas en serio por sus subalternos varones han adoptado un liderazgo masculinizado adoptando actitudes y poses “masculinas”, lo que implica que la sociedad todavía tiene mentalmente marcada la diferencia de las características femeninas y masculinas. El liderazgo militar tiene sus características propias de Oficio a la que las mujeres se están integrando con una educación tradicionalista androcentrista.

Se construyó el perfil de la mujer militar lideresa acorde a militares y civiles que presentaban una serie de opiniones que difieren entre hombres y mujeres; civiles y militares; y las edades de los entrevistados. Algunos civiles no imaginan a las mujeres en el campo de las armas. En cambio las mujeres militares aceptan que todavía están en un proceso para su inclusión plena, pero que debido a sus habilidades multidisciplinarias pueden beneficiar a la comunidad. Las características que los entrevistados impartieron es que las mujeres militares deben estar seguras de su vocación por la profesión, ser autoritarias, tener voz de mando, determinación por guiar y saber manejar el poder. Todos estaban de acuerdo que la forma de liderazgo varía entre el hombre y la mujer militar, quien posee una visión integral de las cosas, puede ser un liderazgo masculinizado en algunos casos, pero su el trato es más sutil con los subordinados y la toma de decisiones es diferente a la de los hombres.

Las mujeres militares por sus características naturales como la de integrar una visión amplia de las situaciones, toman en cuenta sus sentimiento o se imaginan en la situación problemática en particular, son muy cotizadas dentro del cuerpo de paz. Sin embargo, el porcentaje de mujeres ecuatorianas en los cascos azules es del 3,8% lo cual es sumamente bajo. Lo que indica que aún hay un largo

camino por recorrer y que la Institución puede hacer más por motivarlas a desempeñarse en esa área.

## **5. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la sociedad a intervenir a nivel educacional y a los padres de familia a nivel familiar con información de las mujeres líderes de la actualidad y los campos en los que desempeñan para otorgarles a las mujeres y hombres; niñas y niños, mayor representación femenina y de esta forma que generen un futuro diferente con inclusión plena en las actividades a realizarse.

La sociedad debe generar espacios de reflexión y análisis en torno a género, articulándolo con problemáticas como seguridad, exclusión-inclusión, minorías, grupos de atención prioritaria, derechos humanos, libertades individuales, ejercicio público, y muchas otras más que, entregarán contribuciones importantes a la construcción de las nuevas generaciones sin imaginarios sociales, creando a futuro mayores oportunidades para un ambiente positivo al cambio.

El Gobierno ecuatoriano ha generado varios cambios en el país aportando a la inclusión de la mujer por medio de la Constitución y el Plan Nacional Para el Buen Vivir pero tiene que brindar a todas las personas de diferentes clases sociales, edades, provincias el acceso a esta información explicándoles los beneficios y la forma en la que se aplican estos cambios para que de esta forma puedan gozar realmente de éstos derechos.

La subrepresentación de las mujeres que ya se encuentran dentro las Instituciones militares genera un desentendimiento de las mujeres aspirantes que recién ingresan a la Institución, por lo cual las Fuerzas Armadas requieren crear espacios donde las mujeres de mayor grado tengan acceso a las cadetes o nuevas Oficiales para de esta forma brindarles una líderesa militar que les asesore e impulse durante su carrera.

Las Fuerzas Armadas deben eliminar y erradicar toda clase de restricciones que existan para las mujeres militares, ya que las mismas aprenden y reciben la



misma instrucción que los varones y se desenvuelven de excelente manera en las áreas que ya se encuentran desarrollando, lo cual implica que necesitan hacer cambios para que exista una plena inclusión y no solo una partición de las mujeres dentro de la Organización. Ellas deben tener la oportunidad de escoger donde ampliar sus habilidades y destrezas sin limitarse.

Se considera importante y pertinente como clave del proceso revisar y actualizar las leyes, los reglamentos y las políticas, de la Institución que afectan el ambiente, la moral y el bienestar del personal. Es importante comprender que cuando las primeras mujeres en graduarse lleguen a los grados más altos, éstas podrán realizar y generar aún más cambios para motivar a nuevas mujeres a ingresar a la carrera, pero es oportuno crear un sistema que se encuentre analizando y actualizando las leyes acorde a ejemplos internacionales que funcionen y brinden mayores beneficios al personal femenino y masculino de la Institución.

Se debe tener una planificación o implementación de un plan piloto que serviría de ejemplo para la sociedad ecuatoriana y las otras Fuerzas Armadas y constituiría otro avance en la profesionalización de las Fuerzas Armadas y ese programa consistiría en tener representantes, donde se deben incluir oficiales mujeres y oficiales o suboficiales de razas y grupos étnicos marginados, como los afroecuatorianos y los indígenas y que ellos expliquen su realidad y aporten con sus capacidades específicas en los temas a explicarse. De esta forma los subalternos que sean de la misma raza o que tengan alguna afinidad de género o cultural podrían tener una imagen de un líder que los pueda representar para sentirse identificados.

Se encomienda a las Fuerzas Armadas que revisen el plan académico para incluir clases sobre la equidad de género, derechos igualitarios, etc. e incluir debates y talleres interactivos tanto para los cadetes varones y mujeres como para los instructores y Oficiales; charlas con expertos civiles y militares donde se aclaren los conceptos de equidad de género y recalquen los beneficios y aportes de la mujer y el hombre a la Institución.

La Institución debe motivar a las mujeres a optar desenvolverse en los cuerpos de paz donde tendrán una mayor oportunidad de desarrollar sus capacidades y ofrecer a la Institución una visión diferente de la resolución de conflictos. Para esto deben brindar información sobre lo que realizarán como soldados en los cascos azules y cómo se beneficiarán éstos de tenerlas dentro de la misma.

## BIBLIOGRAFIA

### Artículos de periódico

Agencia EFE. (2011, octubre 7). 80% de ecuatorianas sufre violencia machista, ante la pasividad social. *El Universo*. Recuperado de <http://www.eluniverso.com/2011/10/07/1/1447/80-ecuatorianas-sufre-violencia-machista-ante-pasividad-social.html>

Quevedo, K. (2008, octubre 6). Militares, a la expectativa de nuevo rol. *Diario El Hoy*. Recuperado de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/militares-a-la-expectativa-de-nuevo-rol-310130.html>

Orejuela, P. (2012, noviembre 7). (2012). Una de cada cuatro ecuatorianas ha sufrido violencia sexual, según INEC. *Diario La Tarde Cuenca*. Recuperado de <http://www.latarde.com.ec/2012/11/07/una-de-cada-cuatro-ecuatorianas-ha-sufrido-violencia-sexual-segun-inec/>

Serrano, C. (2008, agosto 25). Mujeres negras e indígenas: resistencia, valor y dignidad. *Diario webIslam*. Recuperado de [http://www.webislam.com/articulos/34272-mujeres\\_negras\\_e\\_indigenas\\_resistencia\\_valor\\_y\\_dignidad.html](http://www.webislam.com/articulos/34272-mujeres_negras_e_indigenas_resistencia_valor_y_dignidad.html)

### Entrevistas

Agurto Serrano, J.C, master of science en química. Fiscalizador empresa petrolera, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.

Bastidas, A, maestría en economía. Asesora en Ministerio de Finanzas, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.

Burbano Prado, G, contadora. Ama de casa, (2013). Liderazgo femenino en la actualidad.

Castillo, G.G, bachiller. Cuidadora de autos, (2013). Liderazgo femenino en la actualidad.

Chacón Castro, R. Dra. Leyes. Mayor de Justicia del ejército, (2013) Liderazgo militar femenino y biografía.

Cózar, M.E, Bachiller, Coronel de la Policía Nacional, (2013) Liderazgo militar femenino.

Espinosa, N, administración secretarial. Gerencia administrativa, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.

Flores, J.M, M.Sc. Ingeniería civil. Director Ejecutivo ACEC, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.

- Garcés, C, médico traumatólogo. Médico traumatólogo privado, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Garzón, K.A, egresada LEAI, Asistente de Asuntos Internacionales del Ministerio de Recursos Naturales No Renovables, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Lidioma, N, estudios primarios. Recogedora cosechas en la INIAP, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Pasaguano, D, estudios primarios. Empleada Doméstica, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Pastrana, W. J, Abogada, Capitana de la FAE, (2013) Liderazgo militar femenino
- Prócel, J.D, bachiller, cadete de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, (2013) Liderazgo militar femenino.
- Revista de las Fuerzas Armadas, (2004). Vinueza, E. Medicina. Teniente de sanidad, la mujer en las Fuerzas Armadas. Revista de las Fuerzas Armadas, 55. Recuperado de:  
<https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.flacso.org.ec%2Fbiblio%2Fcatalog%2FresGet.php%3FresId%3D17784&ei=0GgrUtizOITK9QSI8oCICA&usg=AFQjCNGeNuNP3ypxJcX54jfSIQHMXA5kBw&sig2=J4CS4OOVLHUzIK3557IVLw>
- Rocha, M, Doctorado en Jurisprudencia, General de Distrito de la Policía Nacional, (2013) Liderazgo militar femenino.
- Salas Luzuriaga, C, master en geología. Manager de proyectos, (2013). Liderazgo femenino en la actualidad.
- Tenorio, C.L, licenciada en deportes, cadete Escuela Superior de Policía, (2013) Liderazgo militar femenino.
- Yáñez, J, licenciado en hotelería y turismo. Jefe de área Hotel LePark, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Yépez, B, bióloga. Asesora de bienestar, (2013) Liderazgo femenino en la actualidad.
- Yépez, E.E, bachiller, cadete Escuela Superior de Policía, (2013) Liderazgo militar femenino.

## Informes

Directiva No. 01-2006. (2006). *Para la Integración de la mujer como Personal de Tropa de la Fuerza terrestre*. Ecuador, Quito: Normativa Jurídica vigente de la fecha.

Chacón Castro, R. (2012). *Presencia de la mujer en las luchas liberales*. Boletín N°3. Ecuador, Quito: Academia Nacional de Historia Militar.

## Libros

Aburdene, P. & Naisbitt, J. (1993). *Megatendencias de la mujer*. Colombia, Bogotá: Norma.

Chacón Castro, R (2008). *Mujer Militar: Su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Ecuador, Quito: Publiasesores.

Chacón Castro, R. (2009). *Reina Rosa sobreviviente al cáncer de mama*. Ecuador, Quito: Publiasesores.

Davenport, M. (1989). *Ética Militar*. Argentina, Buenos Aires: Sudamericana.

Diccionario enciclopédico Planeta. (1992). *Machismo*. España, Madrid: Editorial Planeta.

Fuerzas Armadas Ecuatorianas. (1990). *Procedimiento de liderazgo de tropas*. Ecuador, Quito: Fuerza Terrestre.

Goetschel, A. M. (2006). *Orígenes del feminismo en el Ecuador*. Ecuador, Quito: CONAMU/FLACSO/Municipio del Distrito Metropolitano/UNIFEM.

Keegan, J. (1981). *The Mask of Command*. Estados Unidos, Nueva York: Bantam Books.

Lord, R., Foti, R., & De Vader, C. (1984). *Organizational Behavior and Human Performance*. Inglaterra, Oxford: Blackwell.

Morgade, G. (2010). *Mujeres que dirigen poniendo el cuerpo. Poder, autoridad y género en la educación*. Argentina, Buenos Aires: Noveduc.

## Recuperados en la web

Adirón, F. (2005). *¿Qué es la inclusión?*. Recuperado de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-ESPECIAL/QUE%20ES%20LA%20INCLUSION.pdf>

- AECID. (2008). *Liderazgo femenino*. Recuperado de <http://www.aecid.hn/portal/sites/default/files/Liderazgo%20Femenino.pdf>
- Agencia ANE. (2012). *Radio Equinoccio*. Recuperado de <http://radioequinoccio.com/inicio/item/3617-ecuador-4536-mujeres-en-filas-militar-y-policial.html>
- Ágora. (2011). *La construcción social de la identidad de género*. Recuperado de [www.ceuta.es/cam/.../ViolenciadeGenero.EfectosyRepercusiones.pdf](http://www.ceuta.es/cam/.../ViolenciadeGenero.EfectosyRepercusiones.pdf)
- Alertademus. (2006). *“La ley termina donde mi cuerpo empieza, Quién salva a las mujeres del fundamentalismo”*. Recuperado de [www.demus.org.pe/MENUS/.../alerta\\_mayo\\_06.pdf](http://www.demus.org.pe/MENUS/.../alerta_mayo_06.pdf). Similar-
- Aliaga, F. (2008). *Algunos aspectos de los imaginarios sociales*. Recuperado de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aliaga3.pdf>
- Almeras, D. (1999). *Lecturas en torno al concepto de imaginario: apuntes teóricos sobre el aporte de la memoria a la construcción social*. Recuperado de <http://web.uchile.cl/publicaciones/cyber/19/almeras.html>
- Álvarez, A. (2003). *El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación: el caso de la violencia contra las mujeres*. Recuperado de [www.nuso.org/upload/articulos/1297\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/1297_1.pdf)
- Argüello, C. (2000). *El Ejército y la paz*. Recuperado de <http://biblioteca.espe.edu.ec/upload/ECUADOR3.pdf>
- Armada del Ecuador. (2013). *Historia*. Recuperado de <http://www.armada.mil.ec/historia;jsessionid=9C2563C7A2FA14C52E97340CE3CF4D51>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Recuperado de [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Asamblea Constituyente de Montecristi. (1998). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de [http://constituyente.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constitucion\\_1998.pdf](http://constituyente.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constitucion_1998.pdf)
- Ayala Mora, E. (2007). *La responsabilidad de militares en la construcción de paz: el ejemplo del Ecuador*. Recuperado de [http://www.irenees.net/bdf\\_fiche-analyse-584\\_es.html](http://www.irenees.net/bdf_fiche-analyse-584_es.html)
- Centro de derechos de mujeres. (2004). *Poder y liderazgo femenino*. Recuperado de [http://www.derechosdelamujer.org/tl\\_files/documentos/manuales/doc\\_manuales\\_7.pdf](http://www.derechosdelamujer.org/tl_files/documentos/manuales/doc_manuales_7.pdf)

- CEPAL. (2004). *Sistemas electorales y representación femenina en América Latina*. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/14798/lcl2077e.pdf>
- CIESPAL. (2012). *Dolores Cacuango*. Recuperado de <http://186.5.95.155:8080/xmlui/handle/123456789/510>
- Consejo de Seguridad ONU. (2009). *Resolución 1888*. Recuperado de [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1888\(2009\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1888(2009))
- Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales. (2010). *La mujer frente a los conflictos armados la violencia doméstica y la comunicación social*. Recuperado de <http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Textos&id=6328&opcion=documento>
- Coyoc, M. G. (2012). *Tipos de liderazgo*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/86895911/tipos-de-liderazgo-1>
- Donadio, M. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales, Resolución 1325 y operaciones de paz América Latina*. Recuperado de <http://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>
- Donadio, M. (2013). *La sombra de la violencia mujeres en cuerpos de paz*. Recuperado de [http://www.resdal.org/genero-y-paz/La\\_sombra\\_de\\_la\\_violencia.pdf](http://www.resdal.org/genero-y-paz/La_sombra_de_la_violencia.pdf)
- Doña, K. (2012). *Liderazgo femenino ¿Realidad o mito?* Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/20121105-nuevo-liderazgo-de-la-mujer-del-estilo-masculinizado-al-liderazgo-femenino-real>
- Dpto. de Comunicación Social del Ejército. (2011). *Ejército ecuatoriano*. Recuperado de <http://www.ejercitodeecuador.mil.ec/institucion/historia.html>
- Ejército Ecuatoriano. (2011). *Ejército del Ecuador*. Recuperado de <http://www.ejercitodeecuador.mil.ec/institucion/filosofia-institucional.html>
- Elson, D. (2003). *Gender equality and Europe's future. Gender mainstreaming and gender budgeting*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/jm/more/confgender03/elson.pdf>
- Escuela Superior Naval. (2013). *Formación*. Recuperado de [http://www.essuna.mil.ec/?page\\_id=183](http://www.essuna.mil.ec/?page_id=183)
- Escuela de Formación de Soldados. (2011). *Ejército ecuatoriano*. Recuperado de <http://esforsepractica2-joseph.blogspot.com/2011/10/ejercito-ecuadoriano.html>
- Escuela Superior Militar Eloy Alfaro. (2013). *Historia Escuela Superior Militar Eloy Alfaro*. Recuperado el 01 de julio de 2013, de <http://www.esmil.mil.ec/Institucion/historia-de-la-esmil.html>

- Eurocadres. (2011). *Liderazgo femenino para un modelo europeo de gestión responsable*. Recuperado de [http://www.eurocadres.org/IMG/pdf/Brochure\\_Femanet\\_ES.pdf](http://www.eurocadres.org/IMG/pdf/Brochure_Femanet_ES.pdf)
- Fernandez, M. D.& Rubilar, F. (2011). *En el nombre del género: el caso de Michelle Bachelet*. Recuperado de [http://desigualdaddiversidade.soc.puc-rio.br/media/12%20DeD%20\\_%20n.%209%20-%20artigo%207%20-%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES.pdf](http://desigualdaddiversidade.soc.puc-rio.br/media/12%20DeD%20_%20n.%209%20-%20artigo%207%20-%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES.pdf)
- Flores, A. (2004). *La segunda ola del Movimiento Feminista: el surgimiento de la Teoría de Género Feminista*. Recuperado de <http://www.cerescaico.ufrn.br/mneme/pdf/mneme11/096.pdf>
- Fuerza Aérea Ecuatoriana. (2013). *COAD*. Recuperado de [http://www.fuerzaaereaecuadoriana.mil.ec/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=80&Itemid=445](http://www.fuerzaaereaecuadoriana.mil.ec/site/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=445)
- Fuerzas Armadas y Desarrollo. (2012). *Actividades de apoyo al desarrollo del país que realizan las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Recuperado de <http://apoyofuerzasarmadasecuador.blogspot.com/>
- Fuerzas de Defensa de Israel. (2013). *La integración de la mujer en el Ejército de Israel*. Recuperado de <http://www.aurora-israel.co.il/articulos/israel/Nacional/52838/>
- García, C. (2009). *Máster en Liderazgo femenino*. Recuperado de <http://www.liderazgofemenino.com/upload/file/master-liderazgo-femenino.pdf>
- Gomariz, E., & García, A. (2002). *Género y Seguridad democrática*. Recuperado de <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista6/articulos/enriquegomariz.htm>
- Lugo, C. (1995). *Machismo y violencia*. Recuperado de [http://www.nuso.org/upload/articulos/1288\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/1288_1.pdf)
- Lynae Schackell, L. (2009). *La integración de mujeres en la Escuela Superior Militar 'Eloy Alfaro' (ESMIL)*. Recuperado de <http://gradworks.umi.com/1469377.pdf>
- Millet, K. (1995). *Política sexual, Instituto de la Mujer*. Recuperado de [http://www.europrofem.org/contri/2\\_05\\_es/cazes/02\\_cazes.htm](http://www.europrofem.org/contri/2_05_es/cazes/02_cazes.htm)
- Ministerio de Defensa. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Recuperado de <http://www.fuerzaaereaecuadoriana.mil.ec/site/pdf/contratos/politicasequidad.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2009). *Manual de protocolo en materia de derechos humanos y género*. Recuperado de <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Manual-de-Protocolos-en-materia-de-Derechos-Humanos-y-de-G%C3%A9nero-en-las-Fuerzas-Armadas.pdf>



- Ministerio de Defensa Nacional. (2010). *Informe de gestión del Gabinete Ministerial*. Recuperado de <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/informe2010.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Recuperado de <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- Ministerio de Defensa Personal. (2012). *Requisitos para el ingreso a las Escuelas Militares*. Recuperado de <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/requisitos-ingreso-a-escuelas-militares.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2008). *La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la\\_mujer\\_campo\\_la\\_boral.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_la_boral.pdf)
- Mundubat. (2011). *El Movimiento feminista internacional como propulsor de los Derechos de las mujeres*. Recuperado de [www.mundubat.org/archivos/201107/ddhhmujeres03web.pdf?1](http://www.mundubat.org/archivos/201107/ddhhmujeres03web.pdf?1)
- Naciones Unidas. (2011). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado de [www.undp.org/cu/documentos/MDG\\_Report\\_2011\\_SP.pdf](http://www.undp.org/cu/documentos/MDG_Report_2011_SP.pdf)
- Nair, S. (2011). *Definition of feminism*. Recuperado de <http://EzineArticles.com/1697184>
- Núñez Sanchez, J. (2005). *Centro de Estudios Históricos del Ejército. Breve Historia del Ejército Ecuatoriano*. Recuperado de [http://www.irenees.net/bdf\\_fiche-bibliographie-9\\_es.html](http://www.irenees.net/bdf_fiche-bibliographie-9_es.html)
- Núñez, M. (2011). *Androcentrismo, la ideología de la discriminación por género*. Recuperado de <http://suite101.net/article/androcentrismo-la-ideologia-de-la-discriminacion-por-genero-a61492>
- ONU. (2012). *Temas mundiales*. Recuperado de <http://www.un.org/es/globalissues/women/>
- ONU Ecuador. (2012). *Agencias de ONU Mujeres en Ecuador*. Recuperado de [http://www.un.org.ec/?page\\_id=870](http://www.un.org.ec/?page_id=870)
- ONU Mujeres. (2010). *Acerca de ONU Mujeres*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women/>
- ONU Mujeres. (2012). *Women, War & Peace*. Recuperado de [http://www.unifem.org/gender\\_issues/women\\_war\\_peace/](http://www.unifem.org/gender_issues/women_war_peace/)

- ONU Mujeres. (2013). *Phumzile Mlambo-Ngcuka de Sudáfrica designada nueva Directora Ejecutiva de ONU Mujeres*. Recuperado de [http://www.equidad.scjn.gob.mx/2011/spip.php?page=nota&id\\_article=1825](http://www.equidad.scjn.gob.mx/2011/spip.php?page=nota&id_article=1825)
- Ordonez, A. (2008). *Agenda actual de las Fuerzas armadas en América Latina*. Recuperado de [http://www.irenees.net/bdf\\_fiche-documentation-573\\_es.html](http://www.irenees.net/bdf_fiche-documentation-573_es.html)
- Ordonez, A. (2008). *Temas de exclusión aún pendientes: la cuestión de género*. Recuperado de [http://www.irenees.net/bdf\\_fiche-documentation-572\\_es.html](http://www.irenees.net/bdf_fiche-documentation-572_es.html)
- Palacios, P. (2008). *Los derechos de las mujeres en la nueva Constitución*. Recuperado de <http://www.institut-gouvernance.org/fr/analyse/fiche-analyse-452.html>
- Pintos, J. (1995). *Los imaginarios sociales, la nueva construcción de la realidad social*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XUxQ3v4Cn7QC&oi=fnd&pg=PA2&dq=concepto+imaginario+social+pintos&ots=Ahs2dpV70z&sig=KmlwzUICLuQyk0shssKsl-NhLQk#v=onepage&q&f=false>
- Pizarro, O. (2010). *Rol de la mujer en la gran empresa*. Recuperado de <http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>
- PNUD. (2004). *Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD*. Recuperado de [www.pnud.org.co/img\\_upload/.../Ideas%20basicas.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/.../Ideas%20basicas.pdf)
- Portal de la Aviación histórica Ecuatoriana. (2012). *Historia de la Aviación Aérea Ecuatoriana*. Recuperado de [http://www.fuerzaaerea.net/index\\_menu\\_BASE.htm](http://www.fuerzaaerea.net/index_menu_BASE.htm)
- Reyes, A., & RoserO, R. (2005). *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres*. Recuperado de <http://plan.senplades.gob.ec/plan-de-igualdad-de-oportunidades-de-las-mujeres-ecuatorianas>
- Rodríguez, J. L., & Sánchez, C. (2010). *Análisis de la adaptación de la mujer como aspirante a soldado en la ESFORSE*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/adaptacion-mujer-como-aspirante-soldado-esforse/adaptacion-mujer-como-aspirante-soldado-esforse.pdf>
- Rodríguez, S. (2010). *Problema de integración laboral de la mujer*. Recuperado de <http://158.109.129.18/centreantigona/docs/articulos/Problemas%20de%20integraci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20mujer.%20Comunidad%20de%20Madrid.pdf>
- Ruiz, S. (2010). *Las mujeres en América Latina: indicadores y datos*. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/8783/8270>
- SECURED. (2001). *Líderes militares*. Recuperado de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&c>

ad=rja&ved=0CD8QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.militarcristao.com.br%2Fdownload%2Fredir.php%3Fid%3D110&ei=zOJOUoT6E-bh4AOXoYFI&usg=AFQjCNGqhOi\_cH-2flp76ax-lM2C8rPcSw

SENPLADES. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. Recuperado de [http://www.lexis.com.ec/webtools/biblioteca\\_silec/documentos/noticias/PLAN\\_BUEN\\_VIVIR\[1\].pdf](http://www.lexis.com.ec/webtools/biblioteca_silec/documentos/noticias/PLAN_BUEN_VIVIR[1].pdf)

SENPLADES. (2010). *Plan Nacional de erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres*. Recuperado de [http://plan.senplades.gob.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=303d88d0-2214-42e5-860e-dc8b9e256e31&groupId=10136](http://plan.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=303d88d0-2214-42e5-860e-dc8b9e256e31&groupId=10136)

SENPLADES. (2013). *Objetivos para el Buen Vivir*. Recuperado de <http://plan.senplades.gob.ec/fundamento1>

Serra, N. (2000). *El Estado: Papel de las Fuerzas Armadas y seguridad*. Recuperado de [http://www.iidh.ed.cr/comunidades/seguridad/docs/seg\\_docfuerzas/el%20estado-%20el%20papel%20de%20las%20ffaa.pdf](http://www.iidh.ed.cr/comunidades/seguridad/docs/seg_docfuerzas/el%20estado-%20el%20papel%20de%20las%20ffaa.pdf)

Shields, P. (1985). *Women as military leaders promises and pitfalls*. Recuperado de <https://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/3998/fulltext.pdf>

Stiegler, B., & Gerber, E. (2009). *Género y poder*. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08141.pdf>

Tellería, L. (2007). *Mujer, Fuerza Armadas y Misiones de Paz Región Andina*. Recuperado de <http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-region-andina.pdf>

Torres Horton, A. (2012). *Liderazgo militar en el siglo XXI, desafío ante una nueva sociedad*. Recuperado de [http://www.acanav.mil.cl/agn/documentos/trabajos\\_investigacion/Trabajo\\_de\\_investigacion\\_04.pdf](http://www.acanav.mil.cl/agn/documentos/trabajos_investigacion/Trabajo_de_investigacion_04.pdf)

Torres, L., & Ramirez, K. (2006). *Las características del liderazgo femenino como herramienta necesaria para lograr la negociación y concertación requeridas actualmente en el ejercicio de la política*. Recuperado de <http://fcsyp.mx1.uabc.mx/RevistaPlural/descargas/Edicion1/Caracteristicas-liderazgo-femenino.pdf>

Unidad Escuela Misiones de Paz del Ecuador. (2013). *Misión, visión*. Recuperado de <http://www.uempe.mil.ec/index.php/nosotros/la-institucion/mision-y-vision>

Velez, E. (2011). *Universidad de Cuenca, Programa de estudios semipresenciales en género y desarrollo*. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3015/1/tgd5.pdf>

Vía Orellana, F. (2002). *Estilos de dirección y género*. Recuperado de <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v1n1/v1n1a10.pdf>

Vintimilla, S. (2011). *Ecuador Resdal*. Recuperado de [http://www.resdal.org/observatorio-mujer/planes/informe\\_final\\_ecuador.pdf](http://www.resdal.org/observatorio-mujer/planes/informe_final_ecuador.pdf)

Walby, S. (2008). *Gender Budgeting: What it is. How to do it. Why to do it*. Recuperado de [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/walby\\_en.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/walby_en.pdf)

## Revistas

Bobea, L. (2008, noviembre). Mujeres en uniforme: La feminización de las Fuerzas Armadas. *Nueva Sociedad*, 213 (2), 16.

Freedman, J. (2001, marzo). Concept in the Social Sciences Feminism. *Open University Press*, 17 (1) 13.

Lupano Perugini, M. L., Castro Solano, A., & Casullo, M. M. (2008, febrero). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en la población militar. *Revista de Psicología* Vol. XXVI (2) 198-201. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1057/1021>

Pardo, J. (2005, mayo). La profesión militar y el pensamiento débil. *Cuenta y Razon*, 9 (1) 130-136.

Rorty, R. (1990, diciembre). Feminism and pragmatism, the tanner lectures on human values. *University of Michigan press*, 12 (1) 15-17.

Rosero, R. (2008, octubre). Los derechos de la mujer en la Constitución del 2008. *La Tendencia*, 5 (1) 77-82. Recuperado de <http://flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/4693/1/RFLACSO-LT08-14-Rosero.pdf>