



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL EJÉRCITO DE CHILE
RESPECTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS
PÚBLICAS**

ORNELLA SOLEDAD VARGAS ACEVEDO

**PROFESORA GUÍA:
NICOLE JENNE**

**PROFESORA CO-GUIA:
ANDREA PERONI FISCARELLI**

**COMISIÓN:
XIMENA AZÚA RÍOS**

**SANTIAGO DE CHILE
2024**

RESUMEN DE LA TESIS PARA OPTAR AL
GRADO DE: Magister en Gestión y Políticas
Públicas
POR: Ornella Soledad Vargas Acevedo
FECHA: 2024
PROFESORA GUIA: Nicole Jenne

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL EJÉRCITO DE CHILE RESPECTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

Esta tesis examina la percepción del personal del Ejército de Chile sobre la equidad de género dentro de la institución, con el fin de identificar áreas de descontento y proporcionar recomendaciones para mejorar en este aspecto. A pesar de los avances en la inclusión de mujeres en roles operativos y decisorios, persisten desafíos significativos, como barreras culturales y estructurales, y estereotipos de género que afectan la percepción de equidad.

El estudio utiliza una metodología mixta, combinando un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos mediante una encuesta en línea respondida por 569 personas. El análisis revela una percepción generalizada de desigualdad, destacando que tanto hombres como mujeres, sin importar su categoría, edad o lugar de desempeño, perciben diferencias significativas en áreas como el desarrollo profesional, entorno laboral y vida familiar. Las mujeres y los suboficiales son identificados como los grupos que perciben mayor inequidad de género en las diferentes variables y dimensiones analizadas.

La tesis concluye que, a pesar de las reformas y políticas implementadas, aún existen barreras para alcanzar una verdadera equidad de género dentro del Ejército. Se subraya la necesidad de revisar y ajustar las políticas institucionales para abordar las diferencias de percepción y mejorar la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera militar.

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ANTECEDENTES	3
2.1. La mujer en las Fuerzas Armadas	3
2.3. Descripción de la carrera militar	7
2.4. Desarrollo de la carrera militar	8
2.5. Los valores militares	25
2.6. La agenda Mujeres, Paz y Seguridad	27
2.6.1. 1er Plan de Acción Nacional (2009 – 2014)	29
2.6.2. 2do Plan de Acción Nacional (2015 – 2018)	30
2.6.3. 3er Plan de Acción Nacional	31
2.7. Otras normativas asociadas a la equidad de género	31
2.8. Rol de la delegada de género institucional.	33
3. MARCO CONCEPTUAL	34
3.1. Igualdad y equidad de género	34
3.3. Sistema de género y sociedad moderna	37
3.4. Barreras: el muro, suelo pegajoso, el techo de cristal y el laberinto	40
4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	41
4.1. Preguntas de investigación	41
4.2. Objetivos de la investigación	42
4.2.1. Objetivo General	42
4.2.2. Objetivos Específicos	42
4.2.3. Hipótesis	42
5. MARCO METODOLÓGICO	43
5.1. Diseño Metodológico	43
5.1.1. Enfoque y alcance de la investigación:	43
5.1.2. Identificación de la unidad de análisis	44
5.1.3. Criterios de selección de la muestra	44
5.1.4. Caracterización de la muestra	48
5.1.5. Selección de instrumento de producción de datos	49
5.1.6. Diseño de la encuesta	50
5.1.7. Análisis de contenido en preguntas abiertas	55

6. RESULTADOS Y ANÁLISIS	64
6.1. Resultados del análisis	64
6.1.1. Desarrollo Profesional.....	64
6.1.2. Entorno Laboral	90
6.1.2.1. Prejuicios y discriminación	91
6.1.2.2. Trato y acoso laboral.....	92
6.1.2.3. Violencia sexual.....	94
6.1.2.4. Normas de presentación y vestimenta	95
6.1.2.5. Infraestructura	96
6.1.2.6. Total entorno laboral.....	98
6.1.2.7. Resumen	99
6.1.2.8. Análisis de la pregunta abierta sobre entorno laboral.....	100
6.1.3. Vida Familiar	111
6.1.3.1. Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos/as	112
6.1.3.2. Compatibilidad familiar/laboral	113
6.1.3.3. Total vida familiar	114
6.1.3.4. Resumen	116
6.1.3.5. Análisis de la pregunta abierta	116
6.2. Resumen y discusión de los resultados.....	121
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	130
BIBLIOGRAFÍA	137
ANEXO A.....	139

Índice de tablas

Tabla 1 Año de ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas en Latino América	4
Tabla 2 Año de ingreso de mujeres a las armas del Ejército.....	8
Tabla 3 Pruebas físicas para la especialidad de "Buzo Táctico Militar"	14
Tabla 4 Pruebas físicas para la especialidad "Comandos"	15
Tabla 5 Pruebas físicas para la especialidad "Combate especial"	17
Tabla 6 Pruebas físicas para la especialidad "Instrucción militar de educación física"	18
Tabla 7 Pruebas de suficiencia física (PSF).....	21
Tabla 8 Especificaciones de exigencia para carrera 2.400 m.	23

Tabla 9 Especificaciones de exigencia para test abdominal.	23
Tabla 10 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en el suelo para personal femenino.....	24
Tabla 11 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en el suelo para personal masculino.	24
Tabla 12 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en la barra fija.	25
Tabla 13 Personal invitado a contestar la encuesta	45
Tabla 14 Parte de fuerza del Estado Mayor General del Ejército.....	46
Tabla 15 Parte de fuerza de unidades de la II DIVMOT	46
Tabla 16 Categorías y grados parte de la muestra	47
Tabla 17 Caracterización de la muestra.....	48
Tabla 18 Resumen caracterización de la muestra	48
Tabla 19 Variables y dimensiones.....	50
Tabla 20 Matriz de operacionalización.....	51
Tabla 21 Valor otorgado a respuestas de la encuesta	62
Tabla 22 Puntajes por variable y dimensión.....	63
Tabla 23 Resultados obtenidos para la variable "Desarrollo Profesional"	65
Tabla 24 Resultado análisis de contenido.....	74
Tabla 25 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión	78
Tabla 26 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Desarrollo Profesional.....	80
Tabla 27 Resultados obtenidos para la variable "Entorno Laboral".....	90
Tabla 28 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión	99
Tabla 29 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Entorno Laboral	100
Tabla 30 Resultados obtenidos para la variable "Vida Familiar"	111
Tabla 31 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión	116
Tabla 32 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Vida Familiar	117

Índice de gráficos

Gráfico 1 Puntajes obtenidos para la dimensión "Cultura Militar".....	67
Gráfico 2 Puntajes obtenidos para la dimensión "Compromiso Institucional".....	68

Gráfico 3 Puntajes obtenidos para la dimensión "Aspectos Fisiológicos"	69
Gráfico 4 Puntajes obtenidos para la dimensión "Exigencias y Oportunidades"	70
Gráfico 5 Puntajes obtenidos para la dimensión "Requerimiento institucional de empleo efectivo"	72
Gráfico 6 Percepción de equidad de género dependiendo del género.....	73
Gráfico 7 Percepción de equidad de género dependiendo del lugar de desempeño ...	73
Gráfico 8 Percepción de equidad de género dependiendo de la categoría.....	73
Gráfico 9 Percepción de equidad de género dependiendo de la edad.....	74
Gráfico 10 Puntajes obtenidos en el total de la variable "Desarrollo Profesional"	78
Gráfico 11 Puntajes obtenidos para la dimensión "Prejuicios y discriminación"	92
Gráfico 12 Puntajes obtenidos para la dimensión "Trato y acoso laboral"	93
Gráfico 13 Puntajes obtenidos para la dimensión "Violencia sexual"	95
Gráfico 14 Puntajes obtenidos para la dimensión "Normas de presentación y vestimenta"	96
Gráfico 15 Puntajes obtenidos para la dimensión "Infraestructura"	97
Gráfico 16 Puntajes obtenidos para la variable "Entorno Laboral"	99
Gráfico 17 Puntajes obtenidos para la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos"	113
Gráfico 18 Puntajes obtenidos para la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" ...	114
Gráfico 19 Puntajes obtenidos para la variable "Vida Familiar"	115

SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS

SIGLAS	SIGNIFICADO
MDN	Ministerio de Defensa Nacional
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
OME	Ocupación Militar Especializada
FT	Fuerza Terrestre
FG	Fuerza Generadora
SACs	Servicios Administrativos en Campaña
PSFs	Pruebas de Suficiencia Física
GE	Guerra Electrónica
ONU	Organización de Naciones Unidas
PDI	Policía de Investigaciones de Chile
CECOPAC	Centro Conjunto para Operaciones de Paz de Chile
ANEPE	Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos
IES	Instituciones de Educación Superior
PAN	Plan de Acción Nacional
RAE	Real Academia Española
SLTPs	soldados de tropa profesional
SLCs	soldados conscriptos
EEC	Estado de Excepción Constitucional
UFAC	unidad fundamental de apoyo a la comunidad
HBC	Habilidades Básicas de Combate

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de modernización de la Defensa, en el Estado de Chile, ha tenido como uno de sus objetivos la integración progresiva de las mujeres a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. En el año 2005 se puso en marcha la “Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad” haciéndose parte de la Resolución N°1325 del Consejo de Naciones Unidas de incorporación de la mujer. Esta política, entre otros, llama a los estados a incluir la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y aumentar la participación femenina en todos los niveles decisorios de la defensa (Barrios Achavar, 2017).

La política pública apunta a modernizar el aparato militar del país en conformidad a los cambios que ha experimentado la sociedad nacional en términos de participación femenina, materializando iniciativas como el aumento de la dotación de mujeres en operaciones de paz, abertura de la convocatoria al servicio militar voluntario femenino, la incorporación de la mujer en funciones militares que le habían sido históricamente restringidas a través de la apertura de escalafones de línea, como la artillería, infantería y caballería blindada, permitiendo incorporar a personal femenino no solo en las áreas secundarias o administrativas, sino que también en las operativas y asociadas al combate. Además, en 2008 se autorizó la postulación de las mujeres a la Academia de Guerra, de la cual se graduaron en 2020 las dos primeras mujeres del Ejército como oficiales de Estado Mayor, dándoles la posibilidad de convertirse en las primeras mujeres que lleguen al grado de “General” y conformar el Alto Mando Institucional.

A la fecha se han implementado diferentes leyes y convenios en beneficio de la igualdad y equidad de género en las Fuerzas Armadas, algunos de ellos son: la Ley N° 21.001 (Ley N° 21.001, 2017), que modifica el Escalafón del Servicio Femenino Militar transformándolo en Escalafón del Servicio de Personal (mixto), terminando con estereotipos de género que asociaban a las mujeres solo a labores administrativas; Ley N° 21.129, establece fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública (Ley N° 21.129, 2019); convenio de colaboración con el Ministerio de Defensa (2018), el cual busca promover el respeto hacia los derechos de la mujer y prevenir el acoso y discriminación arbitraria en las Instituciones de la Defensa Nacional; la Ley N° 20.609 “Establece medidas contra la discriminación” (Ley N° 20.609, 2019); entre otras.

Desde el año 1974, el Ejército de Chile ha sido la primera rama de las Fuerzas Armadas en empezar a incorporar gradualmente a las mujeres a su fuerza, en todos los ámbitos de la carrera militar, y ha participado de las iniciativas de igualdad promulgadas por el escalón superior. Actualmente, las mujeres pueden postular formalmente a las escuelas matrices (de oficiales y suboficiales) y proyectar su carrera ya que ningún cargo se encuentra asociado a algún género en específico. Además de lo anterior, internamente se han creado políticas y protocolos destinados a evitar y prevenir acoso sexual o laboral, facilitando los medios para denunciar y/o alertar ante posibles abusos.

No obstante todos los avances que han habido en esta materia, el Ejército ha tenido que enfrentar desafíos en la incorporación de la mujer a la organización, desde aspectos de infraestructura hasta culturales, toda vez que aún quedan por romper paradigmas que han existido desde siempre, además de los roles y estereotipos asociados al género, las innegables diferencias fisiológicas y metabólicas entre hombres y mujeres, en relación a la disponibilidad y alistamiento operacional de las unidades de combate.

A pesar de los cambios y reformas que se han implementado en el tiempo, los desafíos persisten y aún queda camino para alcanzar mayor igualdad de género dentro de la institución. Considerando que esto es un proceso en desarrollo, surgen las siguientes preguntas ¿Cómo se percibe la equidad de género en los miembros del Ejército? ¿Cómo varía esta percepción dependiendo del género, lugar de trabajo, edad y categoría del personal? ¿Cuáles son los ámbitos/elementos donde se percibe mayor o menor equidad de género?

En este sentido la tesis se guiará por la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las percepciones de los miembros del Ejército de Chile respecto a la equidad de género en la Institución?

En esta investigación, se emplea una estrategia metodológica mixta. La producción de datos se realiza a través de una encuesta, que constituye nuestra fuente primaria de información. El análisis de los datos se aborda de dos maneras: cuantitativamente, mediante el procesamiento y análisis de las respuestas a las preguntas cerradas de la encuesta; y cualitativamente, a través del estudio de las respuestas a las preguntas abiertas (dos) incluidas en la misma encuesta.

Esta investigación revela una percepción generalizada de falta de equidad de género en múltiples dimensiones dentro del Ejército de Chile. Tanto hombres como mujeres, independientemente de su categoría, edad o lugar de desempeño, perciben diferencias significativas en áreas clave como desarrollo profesional, entorno laboral y vida familiar. Las mujeres y los suboficiales destacan como grupos que perciben menor equidad, especialmente en términos de oportunidades de desarrollo y trato laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de políticas inclusivas y medidas específicas para mejorar la igualdad de género dentro de la institución militar.

La presente tesis se estructura en 7 capítulos. Un primer capítulo aborda los antecedentes de la historia de la mujer en el Ejército de Chile, el desarrollo de su carrera militar y los avances y normativas existentes a nivel nacional e internacional. Luego, el marco conceptual, el problema de investigación, marco metodológico y finalmente los resultados y análisis.

2. ANTECEDENTES

El presente capítulo tiene por objetivo describir y analizar los antecedentes con relación al objetivo de la investigación, justificando y contextualizando el problema del estudio.

2.1. La mujer en las Fuerzas Armadas

En la mayoría de los países de América Latina, la inclusión de la mujer en el cuerpo profesional de las Fuerzas Armadas, catalogado como "de los servicios", oscila entre los años 70 y 80. Sin embargo, para el caso del "cuerpo comando", su ingreso se oficializa en la mayoría de los países en los años 90. Según Donadio y Mazzotta, "la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas en los países de América Latina no ha seguido un proceso lineal" (Donadio & Mazzotta, 2009). Cada nación ha experimentado un proceso único, influenciado por factores históricos, sociales, políticos y culturales específicos. Sin embargo, se pueden identificar etapas comunes que la mayoría de estos países comparten. Estas etapas están definidas por el debate fundamental sobre el rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas,

especialmente en relación con su inclusión en la carrera militar en su forma más tradicional.

Respecto a la incorporación de personal femenino en el cuerpo comando, Chile se destacó como uno de los primeros países en integrar mujeres en el Ejército y la Fuerza Aérea a través de sus Escuelas Matrices, formándolas de la misma manera que a sus homólogos masculinos. Sin embargo, fue uno de los últimos en incorporar mujeres en la Armada en 2007 y persisten limitaciones para ellas. Actualmente, las militares en América Latina se desempeñan tanto en el cuerpo de profesionales como en el cuerpo comando. A partir de 2017, las militares en el Ejército de Chile pueden participar voluntariamente en cualquier especialidad, aunque desde los años 90, el personal femenino militar ha estado activamente involucrado en ambas áreas, tanto profesionales como de comando.

La tabla N° 1, muestra una comparativa respecto a los años de ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas en América Latina.

Tabla 1 Año de ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas en Latino América

País	Oficiales						Suboficiales					
	Cuerpo Profesional			Cuerpo Comando			Cuerpo Profesional			Cuerpo Comando		
	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea	Fuerza terrestre	Fuerza naval	Fuerza aérea
Argentina	1982	1981	1982	1997	2002	2001	1981	1980	2006	1996	1980	1998
Bolivia	1982	2010	2007	1979-1985/ 2003	2010	2007	1950	2010	2004	2008	2010	2004
Brasil	1992	1980	1982	2012/17	2012	1996	2001	1980	1982	2012/17	2012	2002
Chile	1974	2003	1952	1995	2007	2000	1974	1937	1974	1998	2009	2009
Colombia	1976	1984	1979	2008	1997	1997	1983	1997	1992	1983	No hay acceso	1997
Cuba	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Ecuador	1956	1977	2000	1999	2001	2007	1958	1953	2008	s/d	1965	2008
El Salvador	1985	1985	1985	2000	2009	2002	No hay acceso como suboficiales					
Guatemala	1967	1985	2000	1997	1997	1997	1967	2000	2002	1997	1997	1997
Honduras	1970	2001	1964	1998	1999	1996	2004	1999	1997	2004	1999	1997
México	1938	1975	1937	2007	2010	2007	1938	1972	1938	2007	1995	2007
Nicaragua	1979	1979	1979	1993	1993	1993	1979	1979	1979	1994	1994	1994
Paraguay	1932	1970	1970	2003	2003	2003	No hay acceso como suboficiales					
Perú	1997	1997	1997	1997	1999	1998	1997	1997	1997	1998	1998	1998
Rep. Dominicana	1981	1981	1981	2001	2001	2001	1961	1961	1961	2001	2001	2001
Uruguay	1973		1997	1998	2000	1997	1973	1992	1990	1973	1992	1997
Venezuela	1980	1979	1980	2001	1978	1978				2001	1975	1975

Fuente: Atlas comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe, REDAL 2016.

2.2. Historia de la Mujer en el Ejército

La participación de las mujeres chilenas en la Defensa Nacional se remonta al 19 de agosto de 1974, cuando se fundó la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino

Militar “Javier Carrera Verdugo” en San José de Maipo. Esta escuela se creó con el propósito de formar oficiales y suboficiales. No obstante, no fue hasta 1978, con la modificación de la Ley N° 2.306 “Sobre Reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas”, que se estableció que el deber militar se aplica a todas las personas, sin distinción de sexo, desde los 18 hasta los 45 años de edad.

Aunque la participación de la mujer chilena en las Fuerzas Armadas comenzó en 1974, no fue hasta 1979 que se inició el Servicio Militar Femenino Voluntario, que alistaba a mujeres chilenas para formar parte del contingente femenino y las especializaba en roles como auxiliares de sanidad, dentales, de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas (Ministerio de la Defensa Nacional, 2005).

El reclutamiento del personal femenino tenía como objetivo permitir que la fuerza masculina se dedicara exclusivamente a lo que se entendía como tareas militares propiamente tal: el combate. Esta decisión se tomó en el contexto de la dictadura militar de Augusto Pinochet, donde las fuerzas armadas promovían la clara distribución de roles según los estereotipos culturales tradicionales. A pesar de que las mujeres ingresaron al Ejército, su función principal no era la guerra, ya que no se les permitía combatir, y se les empleaba en funciones puramente administrativas (Zalaquett, 2009).

Entre los años 1970 y 1990, las mujeres en el ejército solo desempeñaban funciones en las especialidades de servicios jurídicos, sanidad, sanidad dental y servicios generales. Estas eran de vital importancia para el auxilio de la tropa en combate. En 1995 se incorporaron mujeres en las escuelas matrices del ejército, la fuerza aérea y la armada, con el ingreso de 20 cadetes femeninas a la Escuela Militar. En el año 2000, se incorporaron mujeres en las escuelas de formación y especialización, y a partir del año 2003, se graduaron las primeras mujeres militares oficiales de las Escuelas Matrices.

La incorporación de las mujeres es parte del cumplimiento de la Constitución Política de la República de Chile, que tiene como base fundamental la igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Según el Artículo No. 1 de la Constitución, “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Constitución de la República de Chile, 2014, p. 5). Bajo esta premisa, el proceso de incorporación de las mujeres a

las fuerzas armadas se ha desarrollado dentro del marco del ordenamiento jurídico nacional, que es el que rige las políticas públicas del Gobierno.

Desde que se promovió la participación femenina en las Fuerzas Armadas, el Ministerio de la Defensa Nacional ha implementado cambios que han buscado favorecer las condiciones para las mujeres en la vida militar. Estos se basan en cinco criterios: 1) Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 2) Integración, 3) Competencias profesionales, 4) Liderazgo y 5) Planificación (MDN, 2005, p. 9 y 10). Con esta integración, las Fuerzas Armadas han replanteado una nueva visión y las mujeres militares están aportando nuevas perspectivas y diversas miradas, permitiendo un avance en el crecimiento y modernización institucional (MDN, 2005, p. 13).

Entre estos cambios, destaca la creación de un reglamento institucional que respalda la igualdad de trato y protege la integridad de las mujeres. Además, se iniciaron modificaciones normativas básicas, como permitir el ingreso de mujeres a las Escuelas Matrices, la Armada y la Fuerza Aérea. Esto proporcionó a las mujeres la oportunidad de capacitarse, especializarse y formarse en la carrera militar en igualdad de condiciones con los hombres. Este cambio implicó una transformación radical desde sus orígenes, ya que se tuvo que remodelar las infraestructuras para las tres instituciones (escuelas militares del ejército, fuerza aérea y armada), permitiendo la formación mixta y el desempeño laboral y académico conjunto entre hombres y mujeres (Memorias Chilenas, BNC, 2016).

Este es uno de los deberes del Estado, con el fin de promover y garantizar que el derecho de la ciudadanía prevalezca la igualdad de oportunidades en la vida de cada uno. Además, se debe respetar los tratados internacionales respecto a la igualdad de género que han sido ratificados por la República de Chile a lo largo de la historia, de los cuales, entre otros, se mencionan los siguientes:

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): conocida como “La Carta Magna de las Mujeres”, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

- Protocolo Facultativo de la CEDAW: este protocolo permite a las personas presentar quejas ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer si consideran que sus derechos han sido violados.
- Convención de Belém do Pará: esta Convención Interamericana tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Fue adoptada por la Organización de Estados Americanos en 1994.
- Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares: ratificado por Chile en 1994, este convenio busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración: ratificado por Chile en 1971, este convenio promueve la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 de la OIT sobre no discriminación en el empleo: Este convenio, adoptado en 1958, promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Para garantizar esto, es necesario formular y aplicar criterios que permitan su integración y desarrollo profesional. La política se basa en cinco principios fundamentales, que el Ministerio de la Defensa Nacional cita con gran prontitud y compromiso, siendo la base fundamental para este proceso.

2.3. Descripción de la carrera militar

La carrera militar en el Ejército de Chile comienza en la Escuela Militar, para oficiales, y en la Escuela de Suboficiales, la cual prepara al personal que formará parte del escalafón de suboficiales de la Institución.

Durante el programa de estudios que incluye preparación física, intelectual y técnica, los cadetes (oficiales) y los dragoneantes (suboficiales) optan a especializarse en diversas áreas, incluyendo infantería, artillería, ingeniería, telecomunicaciones, entre otras.

Además de oficiales y suboficiales, el ejército está compuesto por los Soldados de Tropa Profesional, que son jóvenes chilenos y chilenas que se integran y pertenecen al personal de planta de la Institución durante un período de cinco años. Pueden recibir instrucción de Ocupación Militar Especializada (OME) u ocupar puestos administrativos. Finalmente, aquellos que realizan el Servicio Militar se transforman en una reserva militar en caso de necesidad del país, hasta los 45 años. Durante este período, los jóvenes adquieren un entrenamiento básico como soldados.

2.4. Desarrollo de la carrera militar

2.4.1. Armas

Son organizaciones especializadas conformadas por personal y material que, empleados como unidades, desarrollan su trabajo en el combate en forma integrada.

Durante mucho tiempo el ingreso de personal a estas armas, estuvo restringida solo para los hombres, sin embargo, en la actualidad, desde el año 2016 no existe ningún área restringida para las mujeres.

Tabla 2 Año de ingreso de mujeres a las armas del Ejército

Arma	Año de ingreso de mujeres
Infantería	2016
Artillería	2003
Caballería blindada	2016
Ingenieros	2003
Telecomunicaciones	2003

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describen cada una de ellas:

- **Infantería:** La Infantería es una fuerza versátil, capaz de maniobrar en cualquier tipo de terreno y circunstancia. Esta se destaca como el núcleo principal de la fuerza militar, con la habilidad de conquistar, ocupar, organizar y mantener el terreno. Además, puede perseguir al enemigo, completando así el ciclo completo de acción. La Infantería posee una amplia gama de armamentos, junto con una movilidad y capacidad de choque que proporcionan un conjunto equilibrado de potencialidades. Esto les permite combatir de manera integrada con otras armas. En ciertas situaciones, las unidades de infantería pueden incluso combatir de manera independiente. En contacto con el enemigo, la Infantería es particularmente apta para el combate de fuego cercano. Cuenta con diversas unidades, incluyendo motorizadas, mecanizadas, blindadas, de montaña y andinas. La mayoría de estas unidades están diseñadas para ser transportadas por medios aéreos. Cada unidad tiene sus propias características en términos de equipamiento, capacidades, empleo, tipo de objetivos y tareas que pueden cumplir. Esto refuerza la versatilidad y adaptabilidad de la Infantería en el campo de batalla.
- **Artillería:** es el arma que se utiliza para atacar objetivos terrestres, ya sea de manera directa o indirecta. El fuego indirecto es la forma más común de ataque, debido a su mayor alcance. La artillería de campaña es el principal productor de fuego en el sistema de apoyo, proporcionando la libertad de acción necesaria para el comandante de la unidad que actúa por el fuego, facilitando así la maniobra. La Artillería participa en el combate desde grandes distancias, ayudando a debilitar la voluntad de lucha del adversario, interrumpiendo el campo de batalla, dificultando el movimiento de las tropas enemigas y obstaculizando sus sistemas logísticos y de mando y control. Es especialmente apta para sorprender con fuego, ya que puede concentrar ataques en un espacio específico en un tiempo mínimo. La Artillería utiliza una variedad de medios, incluyendo material tractado, autopropulsado, cohetes y defensa antiaérea, así como aquellos destinados a la detección y búsqueda de objetivos. Gracias a su potencia de combate, puede tener una influencia decisiva en el resultado de las operaciones.
- **Caballería blindada:** Esta arma es particularmente adecuada para el combate a larga distancia, la exploración y el mantenimiento del contacto con el adversario. Es utilizada principalmente para tomar decisiones

estratégicas. Se distingue por su movilidad táctica, potencia de fuego, flexibilidad, y la protección que proporciona el blindaje de sus medios. Además, tiene la capacidad de aplastar y chocar con el enemigo. Su uso es fundamentalmente ofensivo y rápido. Normalmente, sus unidades se integran a equipos de combate con medios de infantería blindada y mecanizada, lo que les permite alcanzar su máxima flexibilidad y una complementariedad adecuada, factores clave para el éxito en la maniobra. Además, esta arma incluye unidades de exploración de diferentes tamaños, características y composiciones, dependiendo del escenario en el que serán empleadas. Entre estas se encuentran unidades de exploración blindadas, montadas y de montaña.

- Ingenieros: Esta arma técnica posee habilidades que permiten proporcionar fluidez y continuidad a las unidades de maniobra en la consecución de sus objetivos. Es adecuada para ser utilizada en cualquier tipo de terreno, beneficiando la acción que se lleve a cabo a través de trabajos especializados orientados a la movilidad, contramovilidad y supervivencia de la Fuerza Terrestre, incluso recurriendo al combate si es necesario. Dada la naturaleza de las misiones que realiza, es la primera en entrar en acción y la última en retirarse. Tiene la capacidad de operar de manera descentralizada cuando el terreno lo requiera. Se distingue por la flexibilidad en su organización y la meticulosa coordinación técnica. Esta arma tiene la capacidad de aumentar la eficacia combativa de las fuerzas propias en cualquier acción táctica, así como de disminuir las capacidades del adversario y dirigir sus movimientos mediante destrucciones, construcciones y obstrucciones. Se organiza en unidades de ingenieros de combate que pueden ser motorizadas, de montaña, mecanizadas y de construcciones.
- Telecomunicaciones: Esta arma es la que concreta las comunicaciones en los distintos niveles de la dirección militar, además de llevar a cabo las acciones que permiten el uso del espectro electromagnético y el ciberespacio para su propio beneficio. Sus recursos técnicos forman la plataforma de telecomunicaciones, informática y guerra electrónica que suministran los flujos de información derivados de los procesos inherentes a la dirección y acción de la Fuerza Terrestre. En este contexto, al arma de telecomunicaciones le corresponde asumir la responsabilidad de explotar y mantener los sistemas de mando y control, con el fin de

contribuir a la eficiencia del ciclo de toma de decisiones. Posee la capacidad para llevar a cabo actividades de operaciones de guerra electrónica como parte de la maniobra y de realizar tareas de inteligencia y seguridad de señales en el ámbito de la obtención de información técnica y táctica de interés para la planificación.

2.4.2. Servicios.

Los “Servicios” están conformados por personal y recursos especializados, que buscan satisfacer necesidades de combate, materiales y espirituales de la Fuerza Terrestre (FT). Permiten asegurar el desarrollo de las operaciones a través del apoyo administrativo y logístico para el cumplimiento de las misiones. A continuación, se describen cada uno de ellos:

- **Material de guerra:** está conformado por oficiales y suboficiales que son los encargados de asegurar la operabilidad, confiabilidad y disponibilidad del material y sistemas de armas empleado por la Fuerza Terrestre y toda la Institución, aplicando los conceptos de mantenimiento preventivo y recuperativo.
- **Intendencia:** componen este servicio los oficiales y suboficiales que tienen la responsabilidad de la determinación de necesidades, recepción, almacenamiento y distribución de todas las clases logísticas. Además, este servicio asume la gestión de los recursos financieros y desarrolla la función logística de obtención que se ejerce, normalmente, a nivel Ejército.
- **Servicio de personal:** Es un servicio integrado a los cuarteles generales de manera transversal y contribuye a la administración del recurso humano, explotación de los sistemas de apoyo documental, con la misión general de materializar y ejecutar los trabajos administrativos correspondientes al personal en las unidades de la Institución, integrando ayudantías generales, centros de mensajes, archivos históricos y cuarteles generales de las Unidades de Armas Combinadas.

- Justicia militar: es un servicio integrado a los cuarteles generales en dos ámbitos. El primero, para materializar ejercicio de la Función Jurisdiccional, integrando sus miembros en la forma que dispone la ley, las Fiscalías, Juzgados Militares, la Corte Marcial y la Corte Suprema de Justicia. Por otro lado, materializa la asesoría jurídica al mando, con el propósito de contribuir a la seguridad jurídica de sus resoluciones en el ámbito de la función administrativa, velando por la legalidad de los actos de la administración.
- Sanidad: pertenecen a este servicio personal especialista, organizaciones e instalaciones encargadas de la prevención de enfermedades, mantención de la salud de la tropa, recuperación médica del personal herido y enfermo, brindándole asistencia y el abastecimiento de los medicamentos e insumos necesarios, como también determinando la evacuación del personal herido y enfermo.
- Servicio religioso: servicio que brinda apoyo y asesoría permanente al mando, al personal y a su grupo familiar; que debe propender a crear las condiciones para que, en el desarrollo de operaciones militares, la asistencia pueda llegar junto con la de otros credos, conformando las unidades de Asistencia Espiritual en los servicios administrativos en campaña (SACs).
- Veterinaria: Integran este servicio los oficiales y suboficiales de veterinaria, el personal especialista y medios encargados de mantener y asegurar las condiciones sanitarias del ganado y ambientales para resguardar la salud del personal. Presta asistencia veterinaria al ganado caballar, mular y canino y vela por el adecuado cumplimiento de las normas sanitarias, con la finalidad de proteger la salud del personal militar, y establece las medidas de mitigación de impacto ambiental de las tropas.
- Transporte: está conformado por oficiales y suboficiales que realizan las acciones inherentes al traslado y evacuación de todo tipo de recursos, en forma oportuna y eficiente, desde y hacia donde se requieran.

2.4.3. Especialidades.

Durante su carrera, quienes se gradúan de las escuelas matrices se someten a un proceso continuo de formación, que se clasifica en especialidades primarias y secundarias. Las primeras son otorgadas por la Academia de Guerra y la Academia Politécnica, y están reservadas solo para los oficiales, mientras que las segundas son proporcionadas por las escuelas de armas y/o especialidades y están abiertas tanto para oficiales como suboficiales.

2.4.3.1. Especialidades primarias:

- Estado Mayor: forma oficiales de Estado Mayor, altamente competentes para el ejercicio del mando y la asesoría en los diferentes niveles de la conducción militar, preparándolos para liderar en los complejos escenarios de la defensa. El período de duración de la formación de los oficiales de Estado Mayor es de 03 años. Además, en 2008 se autorizó la postulación de las mujeres a la Academia de Guerra, de la cual se graduaron en 2020 las dos primeras mujeres del Ejército como oficiales de Estado Mayor
- Ingeniero Politécnico Militar: forma oficiales Ingenieros Politécnicos Militares en sistemas de armas, tecnologías de la información y comunicación, y en sistemas logísticos, con énfasis en la innovación y gestión tecnológica de aplicación militar. Proporciona sólidas competencias científicas y tecnológicas en las áreas que comprenden las ciencias básicas y las ciencias de la ingeniería. Actualmente, el período de duración de la formación de los oficiales ingenieros politécnicos militares es de 03 años.

2.4.3.2. Especialidades secundarias:

- **Artillería antiaérea:** especializa táctica y técnicamente al personal de suboficiales para desempeñarse como comandante de pieza de artillería antiaérea, operador de centro de alerta y control, operador de radar, asesor y/o auxiliar de defensa antiaérea en los diferentes niveles del mando, además como de autodefensa antiaérea para las tropas.
- **Buzo Táctico Militar:** especialidad que permite capacitar a un oficial subalterno o suboficial, con las competencias necesarias para desempeñarse como Buzo Táctico Militar, aplicando las técnicas bajo situación de combate, demostrando capacidad física, resiliencia y efectividad personal. Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs (pruebas de suficiencia física), dar exámenes de conocimiento teórico, examen psicolaboral, presentar exámenes médicos y además, se deben rendir algunas de las pruebas físicas especificadas en la tabla 3.

Tabla 3 Pruebas físicas para la especialidad de "Buzo Táctico Militar"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Flexiones de piernas en 02 minutos.	Blusa o polera de combate, pantalón y botas de combate	75 flexiones
Carrera de 10.000 m, con hasta 2% de pendiente.		54' 45"-54' 59"
Natación 50 m estilo libre.	Diurno, en piscina, con traje de baño y lentes de natación	1'20"
Apnea dinámica.	Diurno, en piscina, con traje de baño y lentes de natación	30 m.
Apnea estática.	Diurno, en piscina, con traje de baño y lentes de natación y cinturón de 10 kg.	1' 11"
Natación 300 m estilo libre en menos de 8 minutos.	Diurno, en piscina, con traje de baño y lentes de natación	7' 59"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Natación máxima con sobrecarga de 05 kg en la cintura		59 m.
Flotación 10 minutos.		Logrado-no logrado
Salto desde plataforma de 06 metros.	Diurno, en piscina, tenida de combate y botas.	Logrado-no logrado
Natación 50 m con equipo.	Diurno, en piscina, arnés, fusil, tenida de combate y botas.	Logrado-no logrado

Fuente: Elaboración propia en base a OFICIO CEDOC DIVEDUC JEFEDUC DGPA (P) N° 11370/500000/3787 de 30AGO2023.

- **Comandos:** Especialidad que forma oficiales subalternos, suboficiales y soldados de tropa profesional de arma, capacitados para desempeñarse técnica y tácticamente como especialistas en acciones de comandos, como comandante de pelotón, escuadra e integrante de esta, con las capacidades físicas y psicológicas que requiere la especialidad, demostrando liderazgo en su actuar.

Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs (pruebas de suficiencia física), dar exámenes de conocimiento teórico, examen psicolaboral, presentar exámenes médicos y además, se deben rendir algunas de las pruebas físicas especificadas en la tabla 4.

Tabla 4 Pruebas físicas para la especialidad "Comandos"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Trepa 5 m (con una repetición)	Realizar un ascenso y descenso de forma controlada en una cuerda de 5m, en tenida de combate.	Aprobado - reprobado
Cancha de pentatlón militar (con una repetición)	Ejecutar el paso de la cancha de pentatlón militar, en tenida de combate.	6'00"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Nada de 200 m (con una repetición)	Ejecutar natación de 200 m, en piscina, con traje de baño o lycra.	6'02"
Flexo extensión de codo en la barra fija (con una repetición)	Ejecutar el máximo de repeticiones, en tenida de combate.	8
Inmersión de 5 m	En piscina y sacar un corvo, con traje de baño o lycra.	Aprobado - reprobado
Salto de confianza 6 m	Al agua con tenida de combate, fusil y arnés con 02 cantimploras con agua, sin casco.	Aprobado - reprobado
Nado de 50 m	En el mar, con tenida de combate, fusil y arnés con 02 cantimploras con agua, sin casco.	Aprobado - reprobado
Nado de 150 m	En el mar, con traje de baño o lycra.	Aprobado - reprobado
Marcha de 32 km	Ejecutar una marcha de agotamiento con 3ra línea de 32 km con 12 kg (sin considerar peso del agua para hidratación)	8 horas.
Trote de 8 km	Ejecutar un trote de 8 km, con 12 kg (sin considerar peso del agua para hidratación)	62'
Tiro de fusil	Ejecutar 10 tiros de fusil a 100 m.	6 impactos
Lanzamiento de granada	Ejecutar 05 lanzamientos de granadas arrodillado a 15 m y 05 de pie a 15 m (anillo de impacto de 3m)	6 impactos

Fuente: Elaboración propia en base a OFICIO CEDOC DIVEDUC JEFEDUC DGPA (P) N° 11370/500000/3787 de 30AGO2023.

- **Combate especial:** Especialidad que forma oficiales subalternos o suboficiales de arma, capacitados para desempeñarse técnicamente como instructor de combate especial con condiciones psicológicas acorde con la especialidad. Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs, dar exámenes de conocimiento teórico, examen psicolaboral, presentar exámenes médicos y además, se deben rendir algunas de las pruebas físicas especificadas en la tabla 5.

Tabla 5 Pruebas físicas para la especialidad "Combate especial"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Flexoextensión de codo con barra fija	Tenida de combate	Mínimo 9 repeticiones
Salto altura a 1 metro		105 cm
Abdominales		43 repeticiones
Carrera de 50 m		8'01"-8'03"
Carrera 1600 m		6'43"-6'46"
Flexoextensión de codo en el suelo		30 repeticiones

Fuente: Elaboración propia en base a OFICIO CEDOC DIVEDUC JEFEDUC DGPA (P) N° 11370/500000/3787 de 30AGO2023.

- **Guerra electrónica:** Especialidad que capacita al oficial de arma del Ejército en las competencias fundamentales para la planificación y ejecución de una unidad de Guerra Electrónica (GE), además de desempeñarse como comandante de pelotón o compañía de guerra electrónica y asesor de guerra electrónica. Los suboficiales deberán desarrollar las competencias fundamentales para ayudar en la planificación y ejecución de las actividades de guerra electrónica, además de desempeñarse como operador, comandante de cuadrilla de guerra electrónica y auxiliar del asesor de guerra electrónica. Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs y dar exámenes de conocimiento teórico.
- **Guerra especial – mención liderazgo de combate:** Especialidad que permite especializar a oficiales subalternos o suboficiales de armas y servicios, capacitados técnica y tácticamente para

liderar bajo situación un pelotón, sección y/o escuadra, interactuando con liderazgo y con condiciones físicas y psicológicas acordes con su especialidad.

- Instrucción militar de educación física: Especialidad que forma oficiales y suboficiales como instructores militares de educación física para el combate, conforme con la doctrina operacional del Ejército para, a través de una formación científica, metodológica y técnica, asesorar al mando en la planificación, programación, desarrollo, dirección y evaluación de las actividades específicas de la instrucción física militar y deportes de aplicación militar en las distintas unidades del Ejército. Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs, dar exámenes de conocimiento teórico, examen psicolaboral, presentar exámenes médicos y además, se deben rendir algunas de las pruebas físicas especificadas en la tabla 6.

Tabla 6 Pruebas físicas para la especialidad "Instrucción militar de educación física"

Exámenes	Condición	Nivel de aprobación
Sentadillas en 1 min.	En tenida deportiva.	47 repeticiones (hombres). 38 repeticiones (mujeres).
Natación 400 m	En piscina con traje de baño, gorra de baño, lentes.	12'02" (hombres). 12'12" (mujeres).

Fuente: Elaboración propia en base a OFICIO CEDOC DIVEDUC JEFEDUC DGPA (P) N° 11370/500000/3787 de 30AGO2023.

- Instructor militar con ganado: Especialidad que forma a los suboficiales del Ejército para apoyar y ejecutar las tareas relacionadas con la instrucción militar de equitación y el entrenamiento y manejo del ganado (caballar y mular) para fines tácticos, así como también, para participar y desarrollar las diferentes disciplinas ecuestres.
- Instructor militar de montaña: Especialidad que forma a oficiales y suboficiales debidamente seleccionados en los aspectos

tácticos y técnicos de montaña. En el caso de los oficiales, le entrega las competencias para desempeñarse como comandante de sección e integrante de las tropas de montaña y a los suboficiales como comandante de escuadra e integrante de las tropas de montaña, en las unidades empleadas en los diferentes escenarios de montaña.

- Inteligencia militar: Especialidad que forma y perfecciona a oficiales y suboficiales en Inteligencia Militar, tanto del Ejército como de las otras instituciones de la Defensa Nacional, Orden y Seguridad y de países amigos. Para postular a esta especialidad, se deben cumplir con las PSFs (pruebas de suficiencia física), dar exámenes de conocimiento teórico, examen psicolaboral, presentar exámenes médicos.
- Maestro de equitación: Especialidad que forma a oficiales del Ejército para dirigir, controlar y ejecutar la instrucción y entrenamiento militar, tanto para jinetes como para ganado caballar y/o mular, con el objeto de mantener y acrecentar la eficiencia operativa de las unidades montadas y de montaña, fomentando la representación institucional o de clubes a nivel deportivo en las diferentes disciplinas ecuestres.
- Paracaidista básico militar: Especialidad que permite formar oficiales, suboficiales, soldados de tropa profesional de arma o servicio y alumnos de las escuelas matrices, capacitados para realizar saltos en paracaídas desde una aeronave, con la preparación física y las habilidades psicológicas y personales que demanda la especialidad.
- Piloto de Ejército: Especialidad que capacita a oficiales para cumplir misiones de vuelo operando las aeronaves del Ejército, tanto de ala fija (aviones) como rotatoria (helicópteros).

- Profesor Militar: Especialidad que permite contar con oficiales, suboficiales o empleados civiles profesionales con las competencias pedagógicas e investigativas para desempeñarse como profesor militar de aula en institutos militares.
- Traductor y/o interprete Militar: Especialidad que selecciona oficiales, suboficiales, empleados civiles y alumnos de las Escuelas Matrices en su último año para desempeñarse eficientemente en la comunicación oral y/o escrita en un idioma extranjero como intérprete, traductor o traductor e intérprete militar.
- Explorador de combate: Especialidad que forma y perfecciona a oficiales y suboficiales de la Institución, para desempeñarse como comandante o integrante de una unidad de exploración o reconocimiento en misiones de obtención de información.

2.4.4. Pruebas de Suficiencia Física (PSFs)

La capacidad física es una competencia esencial para que los soldados puedan ejercer la profesión militar y dar cumplimiento a las misiones y objetivos que se dispongan.

Para el Ejército, es fundamental que su personal, indistintamente de su grado y puesto, posea una preparación integral en todas las áreas de desarrollo profesional, cognitiva, afectiva y física. Para esta última, los militares deben contar con cualidades físicas como la resistencia, fuerza, agilidad, coordinación, es decir, deben lograr en forma integral un óptimo desarrollo de competencias físicas que le permita accionar, resistir y desenvolverse bajo condiciones adversas.

A partir de esto, se define una condición física común para todos los integrantes de la Institución, representadas por las PSFs institucionales, considerando tablas diferenciadas por rangos etarios (edad) y género, para

poder medir estas capacidades físicas durante el año y definir objetivos de mejora permanente.

Todo el personal militar activo deberá, obligatoriamente, someterse al proceso de preparación física militar y rendir los dos períodos de evaluaciones anuales, para certificar su condición física militar anual. Las PSFs institucionales son la aplicación de tres pruebas físicas (abdominales, carrera y flexoextensiones de codos) en dos períodos durante el año (octubre y marzo).

En la tabla 7 se muestran en detalle las PSFs.

Tabla 7 Pruebas de suficiencia física (PSF)

Prueba	Personal que rinde
Carrera de 2.400 m contra el tiempo.	Todo el personal militar activo.
Abdominales en un minuto.	
Flexoextensión de codos en el suelo con apoyo de rodillas, en un minuto.	Solo el personal militar activo, femenino.
Flexoextensión de codos en la barra, sin tiempo.	El personal militar activo masculino, hasta 45 años, obligatorio.
	El personal militar activo masculino, mayor de 45 años, optativo.
Flexoextensión de codos en el suelo, en un minuto.	El personal militar activo masculino, mayor de 45 años, en reemplazo de la flexoextensión de codos en la barra.
	El personal militar activo masculino, de los servicios profesionales, sin importar la edad, en reemplazo de la flexoextensión de codo en la barra.
Peso y talla.	Todo el personal militar activo.

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla “Pruebas de suficiencia física” año 2017 (CDIE – 80001)

La clasificación del personal al rendir las PSFs puede ser:

- Apto: Categoría de carácter física determinada que certifica la obtención de las competencias físicas del perfil básico.
- Apto médico: Clasificación de carácter médico determinada que certifica la capacidad del soldado para someterse al proceso de preparación física militar.
- Apto muy bueno: Categoría de carácter física que certifica la óptima obtención de las competencias físicas del perfil básico.
- Apto, con limitación: Categoría de un estándar físico que certifica la obtención parcial de las competencias físicas del perfil básico. Ya que no puede cumplir una prueba por lesión y/o incapacidad.
- Apto, con limitación médica: Clasificación de carácter médico que certifica la capacidad del soldado para someterse solo a ciertas actividades físicas institucionales. Esta capacidad parcial la determina una lesión y/o incapacidad avalada por el oficial de sanidad.
- No apto: Categoría de carácter física que certifica la no obtención de las competencias físicas del perfil básico.
- No apto médico: Clasificación de carácter médico que certifica la incapacidad de someterse a cualquier tipo actividad del proceso de preparación física militar.

2.4.4.1. Evaluación prueba 2400 metros.

El objetivo de esta prueba es correr 2400 m en el menor tiempo posible. En la tabla 8 se muestran los tiempos correspondientes para las categorías “apto” y “apto muy bueno”.

Tabla 8 Especificaciones de exigencia para carrera 2.400 m.

Apto muy bueno									
Edad	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
Hombres	9'22"	9'37"	9'52"	10'08"	10'30"	10'54"	11'18"	11'54"	12'36"
Mujeres	10'22"	10'41"	10'58"	11'18"	11'42"	12'06"	12'36"	13'18"	14'04"
APTO									
Edad	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
Hombres	10'22"	10'41"	10'58"	11'18"	11'42"	12'06"	12'36"	13'18"	14'04"
Mujeres	11'37"	11'58"	12'19"	12'40"	13'06"	13'36"	14'12"	15'00"	15'52"

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla "Pruebas de suficiencia física" año 2017 (CDIE – 80001).

2.4.4.2. Prueba de abdominal

Tiene como objetivo realizar el máximo de flexiones abdominales correctamente en el tiempo máximo de 1 minuto. En la tabla 9 se muestran las cantidades correspondientes para las categorías "apto" y "apto muy bueno".

Tabla 9 Especificaciones de exigencia para test abdominal.

Apto muy bueno					
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
Hombres	51	43	35	31	26
Mujeres	51	43	35	31	26
APTO					
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
Hombres	48	39	30	24	21
Mujeres	48	39	30	24	21

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla "Pruebas de suficiencia física" año 2017 (CDIE – 80001).

2.4.4.3. Prueba de flexoextensión de codos en el suelo para personal femenino.

El objetivo de esta prueba es realizar el máximo de flexoextensiones de codos en el suelo (con rodillas juntas y apoyadas en suelo),

correctamente, en el tiempo máximo de un minuto. En la tabla 10 se muestran las cantidades correspondientes para las categorías “apto” y “apto muy bueno”.

Tabla 10 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en el suelo para personal femenino.

Apto muy bueno					
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
Mujeres	36	32	29	25	20
APTO					
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
Mujeres	30	27	24	21	17

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla “Pruebas de suficiencia física” año 2017 (CDIE – 80001).

2.4.4.4. Flexoextensión de codos en el suelo para el personal masculino.

El objetivo de esta prueba es realizar el máximo de flexoextensiones de codos en el suelo, correctamente, en el tiempo máximo de un minuto. Se realiza solo al personal masculino activo mayor de 45 años, en reemplazo de las flexoextensiones de codo en la barra. En la tabla 11 se muestran las cantidades correspondientes para las categorías “apto” y “apto muy bueno”.

Tabla 11 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en el suelo para personal masculino.

Apto muy bueno			
Edad	45-49	50-59	60+
Hombres	30	25	22
APTO			
Edad	45-49	50-59	60+
Hombres	25	21	18

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla “Pruebas de suficiencia física” año 2017 (CDIE – 80001).

2.4.4.5. Flexoextensión de codos en la barra

El objetivo de esta prueba es realizar el máximo de flexoextensiones de codos en la barra, correctamente, sin tiempo. Se realiza al personal masculino activo menor de 45 años de edad, en forma obligatoria y el personal masculino, mayor de 45 años, en forma voluntaria. En la tabla

12 se muestran las cantidades correspondientes para las categorías “apto” y “apto muy bueno”.

Tabla 12 Especificaciones de exigencia para flexoextensión de codos en la barra fija.

Apto muy bueno				
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59
Hombres	13	11	7	4
APTO				
Edad	18-29	30-39	40-49	50-59
Hombres	9	8	5	3

Fuente: Elaboración propia en base a Cartilla “Pruebas de suficiencia física” año 2017 (CDIE – 80001).

2.5. Los valores militares

La profesión militar se caracteriza por su espíritu de servicio público, que implica la adhesión a ciertos valores, virtudes y principios que pueden ser practicados y desarrollados por todo ciudadano, pero que al militar le son demandables por la sociedad, sus autoridades y la jerarquía militar.

Los valores militares constituyen orientaciones que se exigen de la conducta militar tanto en la paz como en la guerra, algunos de ellos son los siguientes (valores militares, s.f.):

- **Disciplina:** Es el dominio de sí mismo que mueve a la persona al cumplimiento del deber, supeditando su propia voluntad al bien colectivo. La disciplina es esencial para un Ejército, donde los integrantes deben estar dispuestos a matar.
- **Lealtad:** Fidelidad al orden normativo legítimo, a las autoridades republicanas, a la organización a la cual se pertenece, a los superiores, camaradas, subordinados y subalternos.
- **Honor:** Virtud sintetizadora de todos los valores cívicos y militares que mueven a una persona a actuar siempre con la verdad, dignidad, sinceridad, rectitud,

honestidad y en coherencia con los principios que dan sustento a sus actos. En definitiva, el honor se sintetiza en ser una persona digna de confianza.

- Valor: Fuerza moral y física que lleva a acometer resueltamente grandes desafíos, enfrentando de manera consciente el peligro y la adversidad.
- Espíritu de cuerpo: Afecto común. Aquel que, sin caer en corporativismos, deben sentir todos los soldados por la unidad a la que pertenecen y sus integrantes, que lleva a trabajar armoniosamente y en comunidad de propósitos y fines.

- Abnegación: Disposición a subordinar los propios intereses al cumplimiento del deber.

- Cumplimiento del deber militar: Acción voluntaria y predisposición positiva para cumplir las obligaciones inherentes al servicio, poniendo en primer lugar el amor a la Patria. Puede llevar hasta el sacrificio de la propia vida, de ser necesario.

- Integridad: Probidad, honradez, honestidad y rectitud que llevan a actuar permanentemente con honor, de acuerdo con la verdad e inspirados en valores éticos.

- Respeto: Llevar la propia actuación, valorando los derechos, condición y circunstancias de los demás, sin discriminación ni marginación de ninguna especie.

- Espíritu de servicio: Disposición a ofrecer, voluntaria y activamente, su trabajo en beneficio de la unidad y la cohesión social.

- Subordinación al derecho: Sujeción de quienes tienen la potestad legal del uso de las armas, al orden normativo que la sociedad legítimamente se ha dado y que tiene su máxima expresión en la Constitución Política de la República.

Los miembros del Ejército pueden elegir entre diferentes armas, servicios y especialidades, las cuales responden a la especialización de la fuerza terrestre y a la preparación del contingente, entregando conocimiento y desarrollo del ejercicio profesional.

2.6. La agenda Mujeres, Paz y Seguridad

La Resolución N° 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU marcó un hito al ser la primera en abordar explícitamente el tema de "Mujeres, Paz y Seguridad". Su relevancia radica en su objetivo de no solo proteger a las mujeres, niños y niñas en situaciones de alta vulnerabilidad causadas por conflictos, tales como violencia sexual, abusos por parte de combatientes y discriminación de género. Más bien, esta resolución llamó por primera vez a la participación de las mujeres en todos los procesos relacionados a la gestión y resolución de conflictos y procesos de paz, es decir, explicitó el rol de la mujer como agente en el mejoramiento de las condiciones de la mujer.

Por lo tanto, entre otros, insta a los Estados Miembros a incorporar una perspectiva de género y fomentar la participación de mujeres militares y policiales en misiones para el mantenimiento y promoción de la paz y seguridad, permitiéndoles desempeñar un papel esencial en el empoderamiento y protección.

La Resolución N° 1325 (2000) sirvió de base para la creación del Primer y Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución N° 1325 (2000) en la República de Chile. Posteriormente, se emitieron más de 20 resoluciones del Consejo de Seguridad Nacional de la ONU, dentro de las cuales se destacan las Resoluciones 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) y 2242 (2015), que complementan la primera resolución y se describen a continuación:

- Resolución N° 1820 (2008), del Consejo de Seguridad de la ONU marcó un hito al ser la primera en reconocer la violencia sexual como una estrategia de guerra, ya sea utilizada sistemáticamente para alcanzar objetivos militares o políticos, o empleada de forma oportunista por razones culturales o bajo el amparo de la impunidad. Esta resolución identifica la violencia sexual como

un problema para la paz y la seguridad internacional que requiere una respuesta de seguridad. Además, reconoce que estos actos pueden exacerbar las situaciones de conflicto armado y ser un obstáculo para el restablecimiento de la paz y la seguridad. También destaca que la violación y otras formas de violencia sexual pueden constituir un crimen de guerra, un crimen contra la humanidad o un acto de genocidio.

- Resolución N°1888 (2009) del Consejo de Seguridad de la ONU fortaleció la Resolución N° 1820 al establecer un liderazgo, aportar conocimientos especializados y mejorar la coordinación entre las diferentes partes interesadas en la respuesta a la violencia sexual asociada a los conflictos.
- Resolución N° 1889 (2009) subraya la necesidad de reforzar la aplicación y el seguimiento de la Resolución 1325; insta a la creación de indicadores globales, reitera el mandato de aumentar la participación de las mujeres y refuerza los llamamientos a incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones, especialmente en las primeras etapas de consolidación de la paz después de un conflicto.
- Resolución N° 1960 (2010) del Consejo de Seguridad proporciona un sistema de rendición de cuentas para poner fin a la violencia sexual asociada a los conflictos. Esta resolución exige la elaboración de listas de agresores e informes anuales sobre sospechosos de cometer o ser responsables de actos de violencia sexual. Además, establece la recopilación estratégica, coordinada y oportuna de información y presentaciones al Consejo de Seguridad sobre la violencia sexual asociada a los conflictos, e insta a los Estados a asumir compromisos con plazos específicos para abordar el problema.
- Resolución N° 2106 (2013) del Consejo de Seguridad de la ONU, proporciona más detalles sobre el funcionamiento de las resoluciones anteriores sobre este tema, reitera que todos los actores, incluyendo no sólo al Consejo de Seguridad y a las partes en los conflictos armados, sino a todos los Estados Miembros y entidades de la ONU, deben hacer más para implementar los mandatos anteriores y luchar contra la impunidad por estos crímenes.

- Resolución N° 242 (2015) del Consejo de Seguridad de la ONU reconoce la agenda de mujeres, paz y seguridad como un elemento esencial para enfrentar los desafíos del nuevo contexto mundial de paz y seguridad. Este contexto incluye el aumento del extremismo violento, un mayor número de refugiados y desplazados internos, y los impactos globales del cambio climático y las pandemias sanitarias. Esta es la única resolución del Consejo que reconoce estos cambios significativos. También hace un llamado a incrementar la participación y el liderazgo de las mujeres y las organizaciones de mujeres en la formulación de estrategias para contrarrestar el extremismo violento y el terrorismo, subraya la necesidad de tener más mujeres líderes expertas en todos los niveles de toma de decisiones y destaca la necesidad de capacitar a mediadoras y mediadores sobre el impacto de los procesos inclusivos y cómo lograrlos.

2.6.1. 1er Plan de Acción Nacional (2009 – 2014)

Durante el primer mandato de Michelle Bachelet, la primera mujer presidenta de Chile electa en 2009, se introdujo el Primer Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución N° 1325 (2000) "Mujeres, Seguridad y Paz". Este plan fue coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa Nacional y el Servicio Nacional de la Mujer, con la colaboración de diversas instituciones públicas y no gubernamentales en su elaboración, entre ellas el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Planificación (Ministerio de Desarrollo Social), las Fuerzas Armadas de Chile (Ejército de Chile, Armada de Chile, Fuerza Aérea de Chile), Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile (PDI), Estado Mayor de la Defensa Nacional, Centro Conjunto para Operaciones de Paz de Chile (CECOPAC) y la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos y Academia Diplomática de Chile (ANEPE).

Chile se convirtió en el primer país de América Latina en crear el Primer Plan de Acción Nacional, implementando la Resolución N° 1325 (2000). Este esfuerzo buscaba promover una mayor participación de las mujeres en todos los aspectos de la sociedad, pero puso especial énfasis en las operaciones de paz, destacando que la única forma de lograr una paz sostenible después de un

conflicto complejo es promoviendo estrategias integrales y abordando las causas profundas que generan la violencia.

El PAN se estructuró en base a objetivos y acciones comprometidas por varias instituciones del Estado, buscando de trabajar de manera interministerial para garantizar cuatro enfoques clave: 1) Género, 2) Derechos, 3) Participación y 4) Coordinación. En cada uno de estos enfoques, se involucró a los participantes a través de diversas iniciativas.

2.6.2. 2do Plan de Acción Nacional (2015 – 2018)

En 2011, se llevó a cabo una revisión del Primer Plan de Acción Nacional, teniendo en cuenta las nuevas resoluciones emitidas por el Consejo de Seguridad de la ONU y los nuevos planes y desafíos adoptados por otros países durante este período. El Segundo Plan de Acción Nacional, como mejora, incorporó un sistema de indicadores que se revisan periódicamente. Su elaboración, igual que el anterior, también contó con la participación de diversas instituciones y actores.

En 2015, se lanzó el Segundo Plan Nacional, vigente desde 2015 hasta 2018. Este plan es notable por la inclusión de una fase de evaluación y seguimiento, que permitió la formación de mesas de negociación y análisis para evaluar los objetivos establecidos en el primer plan. Esta fase permitió identificar qué objetivos se habían alcanzado y qué actividades podrían reforzar algunos de estos. También permitió mejorar algunas deficiencias y reestructurar los indicadores de evaluación de cada proceso a corto y largo plazo.

Uno de los objetivos del plan es que las fuerzas armadas y los funcionarios civiles incorporen el enfoque de género y se fomente la participación activa de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz.

El Segundo Plan establece objetivos específicos para facilitar y promover el acceso de las mujeres a todos los niveles de acción y decisión en las operaciones de paz, incorporando la perspectiva de protección de género en la

doctrina, planificación y ejercicio de las operaciones de paz de Chile en las cuatro áreas temáticas y objetivos establecidos desde la Secretaría General de la ONU para la agenda Mujeres, Paz y Seguridad: 1) Prevención, 2) Participación, 3) Protección y 4) Socorro y recuperación.

2.6.3. 3er Plan de Acción Nacional

En la actual, Chile esta en proceso del diseño del tercer Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325, el que se basa en principios de no discriminación y equidad, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El Plan priorizará la interseccionalidad y el enfoque territorial.

En agosto del año 2023, se inauguró el primer dialogo participativo para la elaboración del PAN, el cual contó con participación de la sociedad civil, ministerios integrantes de la mesa ministerial y la academia, entre otros actores.

2.7. Otras normativas asociadas a la equidad de género.

En lo que sigue se detalla un listado de las normas nacionales e internacionales (en orden cronológico) que tengan relación directa o indirecta con la equidad de género en las fuerzas armadas.

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW-(1979): también conocida como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres, es un tratado internacional aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. La CEDAW establece los compromisos y obligaciones que tienen los Estados para prevenir y erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Los Estados deben adoptar todas las medidas administrativas, legislativas y de otro tipo que permitan avanzar hacia el pleno goce y ejercicio de los derechos y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social, política y cultural.

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (1994): también conocida como la Convención de Belém do Pará, es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 9 de junio de 1994. Esta Convención define la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica, en la comunidad, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes.
- Ley N° 20.609 del 24 de julio 2012, “Establece medidas contra la discriminación”: tiene como objetivo principal establecer un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Prohíbe la discriminación arbitraria basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, entre otros. Esto significa que cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, se considera discriminación arbitraria.
- CAP-03038, edición 2015, “Procedimientos ante hechos de violencia intrafamiliar a nivel institucional”.
- Convenio de cooperación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, del 24MAY2018: tiene el objetivo de velar y proteger el pleno respeto de los derechos de la mujer e implementar las medidas necesarias para combatir y prevenir el acoso y la discriminación arbitraria en las instituciones de la Defensa Nacional; la elaboración del protocolo conjunto de las Fuerzas Armadas para la denuncia del acoso sexual y laboral y la aprobación de la ley que amplía el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

- Resolución Exenta N° 6800/397 del 12JUN2018, que ordena ejecutar convenio de cooperación y designa delegada de género en la Institución.
- Ley N° 21.120 de 10 de diciembre 2018, “Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género”: tiene como objetivo principal reconocer y proteger el derecho a la identidad de género. La ley define la identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento. Esta ley permite a cualquier persona, desde los 14 años, cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, solicitar su rectificación
- CAP-03042, edición 2018, “Procedimientos relacionados con acoso sexual y laboral en la Institución”.
- Ley N° 21.369 del 15 de septiembre 2021, “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”: tiene como objetivo establecer políticas integrales que permitan prevenir, investigar, sancionar y eliminar el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Busca promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país. Su objetivo es construir espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas o educativas de educación superior.

2.8. Rol de la delegada de género institucional.

Como parte del convenio de cooperación con el MDN, cada rama debe designar un/a delegado/a de género con facultad de revisar y evaluar que las medidas y procedimientos existentes en la institución estén conforme a las disposiciones, reglamentación y marco legal vigente, en especial a los protocolos de acoso laboral y sexual, los derechos relacionados con la maternidad, entre otros.

Quien ejerce el rol de delegada/o de género debe responder oportunamente a los requerimientos derivados del equipo ejecutivo del Ministerio de Defensa, relacionado con los datos estadísticos referentes a acoso laboral, acoso sexual, conductas de connotación sexual que podrían ser constitutivas de delito y violencia intrafamiliar, efectuando el seguimiento a los casos y manteniendo la información actualizada para la mejor implementación del Plan de Acción Nacional (PAN III) y el cumplimiento a los compromisos sectoriales de género.

3. MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se abordan una serie de conceptos clave que son fundamentales para entender el contexto y los problemas tratados en esta investigación. En primer lugar, se explora la igualdad y equidad de género, conceptos que son esenciales para el análisis de la justicia de género en diversos ámbitos. La igualdad de género se refiere al principio de que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades y derechos, mientras que la equidad de género se centra en las acciones necesarias para alcanzar esa igualdad, considerando las diferencias y desigualdades preexistentes. Luego, se define el concepto de discriminación, crucial para comprender las barreras que enfrentan las mujeres y cómo estas desigualdades pueden ser abordadas mediante políticas públicas. También se discute el sistema de género y su impacto en la sociedad moderna, examinando cómo los mecanismos sociales y culturales regulan las diferencias de género y perpetúan la división sexual del trabajo. Finalmente, se analizan las barreras que limitan el desarrollo profesional y personal de las mujeres, a través de metáforas como el techo de cristal, el suelo pegajoso, y el laberinto, que ilustran los obstáculos visibles e invisibles en el camino hacia la igualdad de oportunidades. Este marco conceptual proporcionará una base para el análisis de los temas tratados en la investigación y facilitará una comprensión integral de los desafíos asociados con la equidad de género.

3.1. Igualdad y equidad de género

Para efectos de la presente investigación se debe definir inicialmente qué se entenderá por los conceptos de igualdad y equidad de género. Conforme a la definición de la Real Academia Española (RAE), equidad es la “disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece” y género se define como “grupo

al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico". El género no es binario, sin embargo, para efectos del presente estudio se tratará de forma binario, por lo que, en adelante, se hablará de hombres y mujeres. Con todo lo anterior, es posible indicar que el concepto de equidad de género es complejo y multidimensional ya que interactúa con otras características identitarias como la etnia, raza, estatus socioeconómico, entre otras.

La discusión sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres data de los años 60, específicamente en los ámbitos políticos y académicos, donde el énfasis estuvo en que hombres y mujeres fueran tratados de igual manera, con las mismas oportunidades y derechos. Luego, al introducir el concepto de género, en los años 80, se visualiza una diferencia entre hombres y mujeres, principalmente desde el ámbito de la naturaleza cultural y biológica. De esto, nacen diferentes perspectivas del concepto: "el punto de vista patriarcal", "feminismo de la igualdad", "feminismo de la diferencia" y el punto de vista de los "feminismos materialistas".

El punto de vista patriarcal señala la concepción androcéntrica de la diferencia sexual entendida como inferioridad y esencia (Rodríguez, 2008). El feminismo de la igualdad busca reducir y eliminar las diferencias entre hombres y mujeres, específicamente en que puedan participar en igualdad de condiciones y que tengan las mismas oportunidades en los ámbitos públicos y económicos; se busca que al tener las mismas oportunidades que los hombres, las mujeres tendrán acceso al mismo estatus que ellos y podrán desarrollar sus capacidades plenamente. El feminismo de la diferencia retoma la diferencia como paradigma de la supuesta identidad femenina, resalta las diferencias entre hombres y mujeres como algo positivo, a valorar y rescatar, por lo que se plantea como justicia de género la necesidad de valorar la maternidad y la femineidad como elementos importantes que contribuyen a la sociedad; desde esta perspectiva se reconocen todas las diferencias entre hombres y mujeres, pero no se le da una categoría de inferioridad, si no que se indica que la igualdad presupone lo masculino como norma, generando así desventajas para las mujeres. Finalmente, la perspectiva de los feminismos materialistas parte de la realidad empírica de la diferencia de las mujeres para analizar la explotación femenina (Rodríguez, 2008), invierte el vínculo habitual entre lo biológico, el trabajo reproductivo y el trabajo productivo al teorizar las relaciones sociales de sexo, teoriza la relación de dominación constitutiva de las clases por sexo proponiendo un análisis de la explotación y apropiación de las mujeres por los varones, que trasciende el culturalismo y el sustancialismo (Femenías, 2015).

La equidad de género surge en la necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, vinculando la problemática de la diferencia cultural con la de la igualdad social.

La equidad de género es un concepto amplio que abarca la tensión entre igualdad y diferencia, y la interrelación entre justicia social y cultural. Implica que la justicia de género tiene repercusiones tanto culturales como económicas. Esto requiere políticas que reconozcan las diferencias y en base a ello promuevan una participación equitativa de los beneficios entre hombres y mujeres. Además, la equidad de género no solo considera las diferencias de género, sino también las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, región y ubicación en el orden mundial, características que se interrelacionan con el género. En resumen, la equidad de género busca eliminar la desigualdad social y el irrespeto a la diferencia (Lampert, 2014).

En términos más breves, podríamos decir: “La equidad de género busca equilibrar la igualdad y la diferencia, promoviendo políticas de reconocimiento y redistribución, y considerando todas las formas de desigualdad y diferencia para eliminar la desigualdad social y el irrespeto a la diferencia” (Lampert, 2014).

En conformidad a lo anteriormente señalado, para los efectos de la presente investigación, se utilizarán los conceptos de “igualdad” y “equidad” de manera complementaria y no excluyente, entiendo que la equidad son las acciones requeridas para alcanzar la igualdad de género.

3.2. Discriminación

Por otra parte, es necesario definir que se entenderá por discriminación, ya que “el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que el Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación, estando obligado a promover las políticas y acciones necesarias para suprimir todas las formas de discriminación basadas en el sexo” (Castrillón & Von Chrismar, 2013). En conformidad con lo planteado por Astelarra (2004), “la discriminación es un concepto que hace referencia a que entre dos grupos hay desigualdades sociales, que dichas desigualdades no son legítimas y/o legales y por ello deben ser modificadas. Si el Estado es o debiera ser el garante de la igualdad en la ciudadanía,

entonces la existencia de estas desigualdades debe ser abordada a través de políticas públicas que favorezcan la igualdad” (Astelarra, 2004, p. 7).

Astelarra también indica que previo a determinar si efectivamente existe discriminación hacia las mujeres, es necesario efectuar un diagnóstico para establecer las desigualdades que existen entre ambos géneros y realizar propuestas respecto de los cambios o modificaciones que se deben ejecutar. Es esencial realizar un análisis para identificar las diversas formas de desigualdad existentes. Esto, a su vez, permite determinar las estrategias más efectivas para tratar estas desigualdades a través de la acción pública.

3.3. Sistema de género y sociedad moderna

Desde una perspectiva social, el sistema de género se refiere a los mecanismos y procesos que regulan y organizan la sociedad, en el sentido de que mujeres y hombres sean, actúen, se consideren y tengan roles diferentes (en áreas definidas socialmente). Así, las diferencias biológicas pasan a ser la base que justifica la división sexual del trabajo y el sistema de género.

Según Astelarra, el género se expresa en cuatro niveles:

1. Las características biológicas secundarias
2. La identidad personal
3. Los roles sociales
4. Los ámbitos sociales

Las características biológicas secundarias se refieren a las características biológicas asociadas al sexo: la fuerza física, el tamaño del pecho, etc. “Sus diferencias se pueden describir en términos de un continuo; en algunos casos un sexo posee más de ellas que el otro o viceversa. Lo importante es que la alimentación, el estilo de vida, el ejercicio, etc., influyen en su desarrollo; la cultura tiene un papel en el desarrollo del continuo” (Astelarra, 2004)

La identidad personal: la “femineidad” y la “masculinidad” de los seres humanos obedecen a un continuo y no a rasgos dicotómicos. En este sentido, es importante tener presente que cada sociedad tiene sus propias propuestas de modelos de género y que éstos pueden ir variando a través del tiempo. En algunas sociedades los estereotipos femeninos y masculinos son totalmente diferentes y en otras, ambos géneros pueden compartir algunas características y diferenciarse en otras. “Su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de mujeres y hombres y se transmiten de generación en generación, a través de la socialización y la educación” (Astelarra, 2004)

Los roles sociales: se enfoca en la división sexual del trabajo, las actividades desarrolladas por hombres y mujeres son consideradas como propias solo por una asignación asociada al género, es decir, que el género no se asigna solo a las personas sino también a las actividades que se realizan. Así es que en las sociedades existen roles masculinos y femeninos o roles neutros.

Los ámbitos sociales: se refiere a que las personas con diferente género deben desempeñar roles de género en ámbitos sociales diferentes. Estos ámbitos pasan a tener género también. Por lo tanto, existen ámbitos predominantemente masculinos y femeninos (Astelarra, 2004).

Se puede concluir en consecuencia que el sistema de género regula tanto las características individuales de las personas, como actividades y ámbitos sociales. El sistema tiende a que sus tres niveles tengan una coherencia: las mujeres tienen identidad femenina, realizan actividades femeninas y las desempeñan en el ámbito social femenina y los hombres a la inversa. Los cambios se pueden producir en alguno de los tres niveles, pero si no cambian todos, la dicotomía se vuelve a reproducir (Astelarra, 2004).

Según Astelarra, la participación de las mujeres en el ámbito público puede describirse como una presencia condicionada, ya que, aunque participan en la esfera pública, lo hacen en una posición de inferioridad. Además, existe una ausencia relativa de mujeres en las actividades económicas, culturales, sociales y políticas (Astelarra, 2004). Señala que, en la sociedad moderna, muchas mujeres han logrado combinar las tareas domésticas con otras funciones en el mundo público, un fenómeno conocido como la "doble presencia" femenina. Sin embargo,

los hombres históricamente han tenido una actitud diferente y "nunca han reivindicado su ausencia en lo privado como algo que se debe corregir ni han aceptado convertir la paternidad en un rol doméstico" (Astelarra, 2004).

Para erradicar esta desigualdad y discriminación hacia las mujeres, el Estado debe implementar estrategias a través del desarrollo de políticas públicas destinadas a generar los cambios sociales necesarios. Astelarra propone tres líneas de acción: igualdad de oportunidades, acción positiva y transversalidad. Además, existe una cuarta línea de acción, la paridad, "que se refiere al modelo de sociedad y sistema de género al que se debería aspirar y que utiliza como forma de actuación tanto la acción positiva como la transversalidad" (Astelarra, 2004). La igualdad de oportunidades implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y que cualquier desigualdad que surja debería ser el resultado de los méritos individuales de cada persona. Lo importante es que el Estado garantice el mismo acceso a las oportunidades para todos. En este caso, garantizar que las mujeres tengan acceso a la esfera pública (Astelarra, 2004).

La acción positiva se refiere a que, a pesar de los avances en las políticas de igualdad de oportunidades, el simple hecho de realizar cambios en la legalidad no produce automáticamente cambios en la realidad social. "La acción positiva implica un paso más allá de la igualdad de oportunidades en cuanto a las estrategias de intervención para combatir la discriminación de las mujeres" (Astelarra, 2004).

Para Astelarra, es un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres (u otros grupos excluidos) en igualdad de condiciones, eliminando los privilegios del hombre. Un claro ejemplo de esto son los sistemas de cuotas.

La transversalización del género o gender mainstreaming es una estrategia que va más allá del enfoque focalizado de las desigualdades de género. Propone profundizar la acción pública, considerando que es todo el Estado el que debe promover y ser responsable de las políticas de igualdad y, por lo tanto, también es responsable de la desigualdad de género. En consecuencia, es la aplicación de la dimensión de género en toda la actuación pública, es decir, cada actuación pública debe ser analizada en términos del impacto diferencial de género (Astelarra, 2004).

Finalmente, Astelarra indica que la paridad puede verse como un tipo de acción positiva, donde hombres y mujeres tienen la misma representación en las actividades, especialmente en los puestos y cargos políticos. "La introducción de la identidad sexual en la definición de persona legal exigiría un rango igual para la mujer y el hombre. Esto es lo que se define como "paridad" (Astelarra, 2004). Con la paridad, los poderes políticos se verían obligados a tomar medidas para exigir una "participación igualitaria en las instituciones políticas, sociales, administrativas y judiciales" (Astelarra, 2004).

3.4. Barreras: el muro, suelo pegajoso, el techo de cristal y el laberinto

Durante la trayectoria educativa y laboral de las mujeres, estas se encuentran con una diversidad de obstáculos o barreras, dentro de ellas se enfrentan a muros invisibles que condicionan y limitan su desarrollo, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados que sus pares hombres.

En los años 80' estallaron una serie de metáforas para describir las barreras a las cuales se enfrentaban las mujeres durante su desarrollo, entre las cuales podemos encontrar "el muro de cristal", "el techo de cristal", "suelo pegajoso" y el "laberinto", entre otros.

La referencia al "muro", dice relación a cuando las mujeres fueron obteniendo progresivamente los mismos derechos de los que gozaban los hombres (derecho a voto o el derecho de obtener credenciales académicas) (Lupano, 2009). En ese tiempo, los roles de las mujeres y hombres se encontraban muy marcadas, entregándole al hombre el rol de proveedor y a las mujeres un rol netamente doméstico. En el avance de los años, las mujeres fueron insertándose lentamente en el mundo laboral y académico, llegando una minoría a ocupar cargos de liderazgo.

El "techo de cristal", hace referencia a los obstáculos para el crecimiento y la presencia de las mujeres dentro de las organizaciones, corresponde a un conjunto de normas no escritas que dificulta a las mujeres a tener acceso a puestos de alta dirección (Lupano, 2009). Son invisibles dado la ausencia de leyes y normativas que impongan a las mujeres estas limitaciones. Se utiliza el término para referir a las

barreras que la mujer tiene para avanzar y ascender en la escala laboral, corresponde a un tope para la realización profesional de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades, llegando mayoritariamente a alcanzar solo puestos intermedios. Esta metáfora se basa en las expectativas sociales que son depositadas en las mujeres y que perjudican el acceso a puestos de liderazgo (Lupano, 2009).

El “suelo pegajoso” es un término que describe la realidad laboral de gran parte de la mano de obra femenina. Este concepto se refiere a los mecanismos que mantienen a las mujeres en puestos jerárquicos bajos y medios. Principalmente, se enfoca en los estereotipos de género, en la segregación del mercado laboral en roles femeninos y masculinos, en el acoso social y psicológico y en la incompatibilidad de la vida privada y pública. Las mujeres se ven fuertemente concentradas en los puestos laborales por debajo de la cúpula, debido a razones tanto de autoselección como de origen externo. En otras palabras, el “suelo pegajoso” hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración.

El “laberinto”, por otro lado, es una metáfora que describe la complejidad y los desafíos que las mujeres enfrentan en su camino hacia el éxito profesional. A diferencia del “techo de cristal”, que sugiere un límite claro y definido, el “laberinto” implica una serie de obstáculos y desafíos que pueden aparecer en cualquier punto de la carrera de una mujer. Estos obstáculos pueden ser visibles o invisibles, y pueden variar en tamaño y dificultad. Al igual que en un laberinto real, el camino hacia el éxito no es lineal y puede requerir retrocesos, desvíos y la necesidad de explorar diferentes caminos antes de encontrar el correcto. En este sentido, el “laberinto” representa las dificultades y los obstáculos que nos desorientan y nos hacen sentir perdidos (Lupano, 2009).

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Preguntas de investigación

- a. ¿Cuál es la percepción de los miembros del Ejército respecto a la equidad de género dentro de la Institución?
- b. ¿Cómo varía la percepción de equidad de género según el sexo, categoría y lugar de desempeño de los miembros del Ejército?

- c. ¿Cuáles son las variables (desarrollo profesional, entorno laboral o vida familiar) que se perciben con mayor y menor equidad de género por parte de los miembros del Ejército?

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo General

Conocer la percepción de hombres y mujeres respecto a la equidad de género dentro del Ejército, luego de la incorporación de las políticas públicas de equidad de género en las fuerzas armadas.

4.2.2. Objetivos Específicos

- a. Analizar las diferencias en la percepción de equidad de género según el sexo, categoría, lugar de desempeño y edad de los miembros del Ejército.
- b. Identificar los factores o variables con mayor y menor incidencia en la percepción de equidad de género en las unidades de la Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora del Ejército.
- c. Derivar recomendaciones prácticas respecto de donde enfocar las políticas para mayor equidad de género

4.2.3. Hipótesis

- H1: Existen diferencias en la percepción de equidad de género entre hombres y mujeres, entre oficiales, personal civil y suboficiales, entre la FT y FG y según la edad.
- H2: Las mujeres perciben mayor desigualdad de género porque la Institución sigue teniendo una cultura machista.
- H3: Las mujeres perciben mayor desigualdad de género porque son discriminadas por las diferencias fisiológicas frente a los hombres.

5. MARCO METODOLÓGICO

Con el propósito de dar respuesta a las preguntas de investigación, se efectúa un proceso de recolección de datos participativo mediante una encuesta en línea, su respectivo procesamiento estadístico, que permita un adecuado análisis para la posterior puesta a prueba de las hipótesis que permitan encontrar algunos hallazgos y por ende generar conclusiones y recomendaciones para que el Estado implemente focalizadamente medidas que permitan aumentar la equidad de género.

5.1. Diseño Metodológico

5.1.1. Enfoque y alcance de la investigación:

La presente investigación tendrá un enfoque mixto, puesto que iniciará con una investigación cuantitativa teniendo en cuenta que se analizarán datos obtenidos a través de un instrumento de medición de las variables de estudio (encuesta digital), los cuales son codificados y procesados con el fin de hallar datos numéricos que permitan obtener el nivel de influencia, correlación entre los mismos y luego se ahondará en los resultados de una forma cualitativa, mediante entrevistas.

El alcance será exploratorio-descriptivo y en menor profundidad, explicativo. Descriptivo ya que, mediante el análisis de datos, se pretende especificar las percepciones de equidad de género según cada variable descrita y explicativo puesto que con las entrevistas se busca dar nociones de cómo se pueden explicar las brechas o la falta de aquellas esperadas. El tipo de fuentes son primarias, ya que el estudio se basa en datos obtenidos en la encuesta.

5.1.2. Identificación de la unidad de análisis

La unidad de análisis es el individuo miembro del Ejército de Chile, tanto hombres como mujeres.

5.1.3. Criterios de selección de la muestra

La población requerida para la presente investigación es el personal del Ejército, toda vez que el objetivo general de la investigación se centra en el contexto militar.

Actualmente, el Ejército cuenta con 40.000 efectivos aproximadamente, entre oficiales, suboficiales, soldados de tropa profesional (SLTPs), estudiantes (Escuela Militar y Escuela de Suboficiales), personal civil y soldados conscriptos (SLCs).

La muestra seleccionada para la investigación corresponde a personal de oficiales, suboficiales y civiles; hombres y mujeres pertenecientes a las unidades de la Fuerza Terrestre y unidades de la Fuerza Generadora, las cuales constituyen las dos únicas fuerzas en el Ejército. Se excluye a los estudiantes de las Escuelas Matrices de oficiales y suboficiales ya que es personal que lleva entre 0 y 4 años en el Ejército y al estar en formación aún no conocen la realidad institucional cabalmente.

A continuación, se presentan las definiciones de Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora:

Fuerza terrestre (FT): Es el elemento principal del Ejército para materializar su razón de ser en el campo de batalla, proporcionando un sentido funcional a la estructura y procesos institucionales. Las capacidades que se generan en las unidades potencian la estatura estratégica del Ejército y contribuyen al efecto disuasivo junto con las otras instituciones de las Fuerzas Armadas

Fuerza Generadora (FG): parte integral del Ejército de Chile, está relacionada con la preparación y desarrollo de la fuerza terrestre, así como con la coordinación y optimización del funcionamiento de todas las unidades que componen el Ejército.

Como la investigación busca representatividad y diferenciar las percepciones del personal que se desempeña en la Fuerza Terrestre versus la Fuerza Generadora, por una parte, se invitó a contestar la encuesta al personal de la II División Motorizada y a las unidades del Estado Mayor General del Ejército, conforme al detalle de la tabla 13.

Tabla 13 Personal invitado a contestar la encuesta

Unidad		Unidades	Cantidad de personal (N)
FT	II División Motorizada	Regimiento de Infantería N° 1 Buin. Regimiento de Artillería N° 1 Tacna. Regimiento N° 2 Maipo. Regimiento N° 6 Chacabuco. Regimiento N° 9 Chillán. Regimiento N° 16 Talca. Regimiento N° 10 Colchagua. Regimiento N° 21 Coquimbo.	1824
FG	Estado Mayor General del Ejército	Jefatura del Estado Mayor General del Ejército. Jefatura Administrativa y logística Dirección de Personal del Ejército Dirección de Mando y Control del Ejército. Dirección de Operaciones del Ejército.	832

Unidad	Unidades	Cantidad de personal (N)
	Dirección de Logística del Ejército. Dirección de Finanzas del Ejército. Dirección de Proyectos e Investigación del Ejército. Dirección de Planificación de Informaciones del Ejército.	

Fuente: Elaboración propia.

A la fecha de la presente investigación, la cantidad del universo total de personas en estas unidades corresponde a las especificadas en las tablas 14 y 15.

Tabla 14 Parte de fuerza del Estado Mayor General del Ejército

Unidad	Oficiales	Suboficiales	SLTP	ECP	Civiles	Total
JEMGE	23	60	0	4	40	127
JAL EMGE	23	101	6	9	38	177
DPE	10	20	0	5	17	52
DIPLINE	10	21	0	2	7	40
DOE	16	31	0	3	20	70
DLE	13	18	0	0	19	50
DIFE	12	22032	0	7	20	61
TE	7	23	0	3	4	37
TEMGE	9	38	0	2	9	58
DIPRIDE	14	14	0	1	14	43
DIMACOE	13	27	0	3	19	62
CESIM	9	18	0	2	26	55
TOTAL	159	393	6	41	233	832
MUJERES	31	84	0	27	61	203
% DE MUJERES	19%	21%	0%	66%	26%	24%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15 Parte de fuerza de unidades de la II DIVMOT

Unidad	Oficiales	Suboficiales	SLTP	ECP	Civiles	Total
CG II DIVMOT	24	129	0	4	5	162
R N°6 CHACABUCO	40	313	0	2	13	368
R N° 9 CHILLÁN	31	170	2	2	10	215
R N° 16 TALCA	25	137	0	0	11	173

R N° 2 MAIPO	25	161	0	0	6	192
RI N° 1 BUIN	28	153	37	0	3	221
RI N° 19 COLCHAGUA	24	143	1	1	3	172
RA N° 1 TACNA	24	96	1	0	5	126
R N° 21 COQUIMBO	26	156	0	0	13	195
TOTAL	247	1458	41	9	69	1824
MUJERES	29	118	0	9	37	193
% DE MUJERES	12%	8%	0%	100%	54%	11%

Fuente: Elaboración propia.

Se realiza un muestreo probabilístico, en tanto que la encuesta digital será enviada por medio de la Dirección de Personal del Ejército a las unidades antes mencionadas, con las mismas probabilidades de ser contestada por todo el personal. Así mismo, se implementará la fórmula para calcular el tamaño de muestra para una población finita, considerando como población total al N que compone la FT y la FG y un 90% de confianza.

La tabla 16 representa las categorías y grados que serán parte de la muestra:

Tabla 16 Categorías y grados parte de la muestra

Categorías	Grados	Sigla
Oficiales	Coronel	CRL
	Teniente Coronel	TCL
	Mayor	MAY
	Capitán	CAP
	Teniente	TTE
	Subteniente	STE
Suboficiales	Suboficial Mayor	SOM
	Suboficial	SOF
	Sargente Primero	SG1
	Sargente Segundo	SG2
	Cabo Primero	CB1
	Cabo Segundo	CB2
	Cabo	CBO
Civiles	Empleado Civil de Planta	ECP
	Personal a Contrata	PAC
	Personal a Honorario	PAH

Fuente: Elaboración propia.

5.1.4. Caracterización de la muestra

La encuesta fue realizada durante la semana del 26 al 30 SEP 2022 y fue contestada conforme a la tabla N° 17 y 18.

Tabla 17 Caracterización de la muestra

	Fuerza Generadora	Fuerza Terrestre	Total general
Femenino	79	73	152
Oficial	19	27	46
Personal Civil	3	1	4
Suboficial	57	45	102
Masculino	145	222	367
Oficial	44	117	161
Personal Civil	6	1	7
Suboficial	95	104	199
Otro	2	1	3
Suboficial	2	1	3
Prefiero no indicarlo	27	20	47
Oficial	4	4	8
Personal Civil	4		4
Suboficial	19	16	35
Total general	253	316	569

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18 Resumen caracterización de la muestra

Género	Fuerza Generadora	Fuerza Terrestre	Total general
Femenino	31,23%	23,10%	26,71%
Masculino	57,31%	70,25%	64,50%
Otro	0,79%	0,32%	0,53%
Prefiero no indicarlo	10,67%	6,33%	8,26%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Del 100% de la muestra, el 26,71% corresponde al género femenino, el 64,5% al género masculino. Un 0,53%, correspondiente a tres personas con el grado de suboficial, se identificó como "otro" y, el 8,26%, correspondiente a ocho oficiales, cuatro empleados civiles y 35 suboficiales, prefirieron no indicar su género.

De la tabla N° 17, se puede indicar que la muestra es representativa con un 90% de confianza.

La preferencia por no indicar el género, se puede explicar por diferentes razones, por ejemplo por mantener su privacidad, ya que algunas personas pueden sentir que su género es una información personal que prefieren mantener en privado; cuidar el anonimato, ya que en ciertos contextos, las personas pueden temer que al revelar su género se ponga en riesgo el anonimato impidiéndoles expresarse en sus respuestas, y/o; objeción a la pregunta, es decir, algunas personas pueden objetar la inclusión de preguntas de género en las encuestas por razones ideológicas o personales.

5.1.5. Selección de instrumento de producción de datos

Teniendo en cuenta la población, la muestra y el muestreo de tipo probabilístico, se diseñó como instrumento una encuesta digital, la cual se envió, a través de la Dirección del Personal del Ejército, a cada una de las unidades identificadas en el punto anterior, para que fuese respondida por todo el personal, exceptuando a los oficiales generales, toda vez que se considera que, por su alto grado, podrían sentirse menos libres al momento de responder.

Encuesta Digital: Se realiza una encuesta estructurada, tomando como fundamentos la matriz de operacionalización de los objetivos, sus variables y dimensiones. Antes de difundir la encuesta a las unidades, se validó el instrumento y se realizó una prueba a una muestra piloto para corregir posibles errores en el desarrollo del formulario. Una vez realizado los ajustes correspondientes, se remitió la encuesta mediante los correos institucionales y se dio un plazo de respuesta de 01 semana, con un recordatorio que fue enviado a todos al transcurrir el tercer día. La encuesta fue difundida por medio de la Dirección de Personal del Ejército, a través de un oficio a las unidades mencionadas anteriormente, solicitando difundir a su personal y disponer dar respuestas en el plazo establecido.

5.1.6. Diseño de la encuesta

a. Variables de segmentación previa:

- Sexo: hombre o mujer
- Categoría: Oficial, Suboficial, personal civil
- Lugar de desempeño: FT o FG
- Edad: menos de 25 años, entre 25 y 35, entre 36-45, entre 46-55, entre 56-65.

b. Variables y dimensiones

Las variables y dimensiones han sido identificadas luego del análisis de la literatura, bibliografía y antecedentes asociados al tema de investigación, la información demuestra que, si bien las fuerzas armadas han tenido cambios en las últimas décadas, existe aún una brecha de género en cuanto a aspectos particulares que se pueden agrupar en tres grupos: el desarrollo profesional, el entorno laboral y la compatibilidad entre la vida personal y la carrera militar (vida familiar) (Jenne, 2021). Con esto, en el presente estudio se definieron las variables y dimensiones indicadas en la tabla 19.

Tabla 19 Variables y dimensiones

Variable	Dimensiones	Variable	Dimensiones	Variable	Dimensiones
Desarrollo profesional	Cultura militar	Entorno laboral	Prejuicios y Discriminación	Vida Familiar	Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos
	Compromiso Institucional		Apoyo y reconocimiento		
	Aspectos fisiológicos		Trato y acoso laboral		
	Exigencias y Oportunidades		Violencia sexual		
	Requerimiento institucional de empleo efectivo		Normas de presentación y vestimenta		
			infraestructura		Compatibilidad familiar/laboral

Fuente: Elaboración propia.

c. Matriz de operacionalización:

Objetivo general: Conocer la percepción de hombres y mujeres respecto a la equidad de género dentro del Ejército, luego de la incorporación de las políticas públicas de equidad de género en las fuerzas armadas

Tabla 20 Matriz de operacionalización

Objetivos específicos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores
1. Analizar las diferencias en la percepción de equidad de género según el sexo, categoría, lugar de desempeño y edad de los miembros del Ejército.	Desarrollo profesional	Cultura militar	Percepción sobre si la cultura militar ha avanzado hacia la equidad de género
		Compromiso Institucional	Percepción sobre si la Institución se encuentra comprometida con avanzar con perspectiva de género
		Aspectos fisiológicos	Percepción sobre la equidad de género y las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.
		Exigencias y Oportunidades	Percepción sobre la equidad de género en las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional.
		Requerimiento institucional de empleo efectivo	Percepción sobre la compatibilidad entre la equidad de género y los requerimientos institucionales de mantener el alistamiento operacional de sus unidades. (preguntar por empleo en EEC período 2019-2022)
2. Identificar los factores o variables con mayor y menor incidencia en la percepción de equidad de género en las unidades de la Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora del Ejército.	Entorno laboral	Prejuicios y Discriminación	Percepción respecto a la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género
		Trato y acoso laboral	Percepción respecto a existencia de diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género.
		Violencia sexual	Percepción respecto a la existencia de violencia sexual en el ámbito laboral
		Normas de presentación y vestimenta	Percepción sobre la equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.
		infraestructura	Percepción respecto a la equidad de género en la disponibilidad de infraestructura institucional.
3. Derivar recomendaciones prácticas respecto de dónde enfocar las políticas para mayor equidad de género	Vida Familiar	Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos	Percepción sobre la equidad de género en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos
		Compatibilidad familiar/laboral	Percepción sobre equidad de género en la compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral.

Continuación tabla 20

Dimensiones	Indicadores	Ítems (preguntas con respuesta según escalas de Likert)
Cultura militar	Percepción sobre si la cultura militar ha avanzado hacia la equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • El Ejército de Chile es una Institución en la que existe equidad de género. • En la Institución existe una cultura de respeto hacia el género femenino. • La inclusión de la mujer en todos los ámbitos del Ejército es importante en el proceso de transformación y avance organizacional. • Al interior de las unidades del Ejército, generalmente prevalece un ambiente machista. • Las asesorías en materias de trabajo son valoradas de igual forma cuando las realiza un hombre o una mujer. • En la práctica, todos los cargos pueden ser ocupados indistintamente por mujeres u hombres.
Compromiso Institucional	Percepción sobre si la Institución se encuentra comprometida con avanzar con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • La Institución ha implementado políticas con perspectiva de género • La Institución siempre fomenta la igualdad de género en las unidades • La Institución ha realizado talleres y capacitaciones asociados a la perspectiva y equidad de género • Son suficientes las acciones institucionales (políticas, difusión, procedimientos, etc.) que existen para combatir la desigualdad de género.
Aspectos fisiológicos	Percepción sobre la equidad de género y las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Las desventajas fisiológicas de las mujeres son un impedimento para la realización las diferentes misiones militares. • Las mujeres están en desventaja para cursar especialidades secundarias por las diferencias fisiológicas. • Las mujeres militares cuentan con igualdad de capacidades para liderar equipos de trabajo que realicen tareas administrativas. • Existen incentivos para que las mujeres alcancen un alto nivel de entrenamiento físico. • Existen capacitaciones para que las mujeres alcancen un alto nivel de entrenamiento físico. • Desde sus funciones como comandantes, las mujeres cuentan con igualdad de capacidades para liderar y conducir equipos de trabajo que lleven a cabo tareas operativas.
Exigencias y Oportunidades	Percepción sobre la equidad de género en las	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para el desarrollo de su carrera militar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems (preguntas con respuesta según escalas de Likert)
	exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Solo es cosa de tiempo para que las mujeres integren el alto mando institucional. • Al momento de ejercer mandos, hombres y mujeres sienten las mismas exigencias y nivel de presión. • Los programas y actividades dirigidos a fortalecer el recurso humano se desarrollan con perspectiva de género dentro de la Institución • En la práctica, mujeres y hombres gozan de igualdad de acceso a actividades de capacitación y formación.
Requerimiento de institucional de empleo efectivo	Percepción sobre la compatibilidad entre la equidad de género y los requerimientos institucionales de mantener el alistamiento operacional de sus unidades. (preguntar por empleo en EEC período 2019-2022)	<p>Durante el empleo del personal en los diferentes Estados de Excepción Constitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para abordar las tareas propias del EEC. • Las misiones asignadas fueron equitativas entre hombres y mujeres. • El tiempo de empleo y descanso fue equitativo entre hombres y mujeres.
Prejuicios y Discriminación	Percepción respecto a la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género	<ul style="list-style-type: none"> • Existen tratos preferenciales hacia las mujeres por parte de los mandos. • En matrimonios entre funcionarios, el Ejército privilegia la carrera de las mujeres.
Trato y acoso laboral	Percepción respecto a existencia de diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género.	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los comandantes y líderes (hombres) promueven activamente una cultura de trato igualitario entre los géneros. • La mayoría de las comandantes y líderes (mujeres) promueven activamente una cultura de trato igualitario entre los géneros. • Los mandos tienen el mismo trato hacia hombres y mujeres. • Las mujeres se encuentran más propensas a sufrir acoso laboral en la Institución.

Dimensiones	Indicadores	Ítems (preguntas con respuesta según escalas de Likert)
Violencia sexual	Percepción respecto a la existencia de violencia sexual en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro de la Institución las mujeres son objeto de comentarios asociados a su apariencia física. • He sabido de situaciones de acoso sexual reales hacia una mujer en la institución. • Escucho o recibo comentarios, ironías, burlas y/o bromas que destacan mis atributos físicos. • Conozco los procedimientos los que existen en la organización para denunciar acoso sexual. • Existe seguridad y confianza para denunciar acoso u hostigamiento sexual. • Una víctima de acoso sexual puede denunciar sin sufrir represalias que perjudiquen su carrera.
Normas de presentación y vestimenta	Percepción sobre la equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.	<ul style="list-style-type: none"> • Las normas de presentación y vestimenta son las adecuadas para hombre y mujeres. • La vestimenta designada para las mujeres no es funcional y puede generar molestias físicas para ellas (tacones, peinado, maquillaje, etc.).
infraestructura	Percepción respecto a la equidad de género en la disponibilidad de infraestructura institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • La infraestructura institucional (oficinas, alojamiento y baños) contempla la presencia de la mujer (por ejemplo, considera elementos compatibles con higiene menstrual). • Los estándares de habitabilidad son equitativos entre hombres y mujeres.
Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos	Percepción sobre la equidad de género en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos	<ul style="list-style-type: none"> • Se otorgan facilidades y permisos para promover la corresponsabilidad parental.
Compatibilidad familiar/laboral	Percepción sobre equidad de género en la compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • La Institución promueve acciones (más allá de las dispuestas por ley) que permiten conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres. • La Institución promueve acciones más allá de las dispuestas por ley) que permiten conciliación entre la vida familiar y laboral de los hombres. • La Institución me entrega las facilidades para atender eventualidad es y/o emergencias de mi vida personal y familiar.

Fuente: Elaboración propia.

5.1.7. Análisis de contenido en preguntas abiertas

La encuesta contempla una pregunta abierta, en la cual, las personas que respondan podrán explicitar pensamientos, emociones y opiniones respecto a la equidad de género en la Institución.

La pregunta corresponde a: Dentro de los ámbitos anteriores u otros que estime relevantes, ¿Cómo cree Ud. que se podría mejorar la equidad de género dentro de la Institución?

Se realizará un análisis de contenido para analizar y comprender las respuestas de los encuestados, clasificando la información en dos áreas, estado de ánimo y categoría:

- Análisis de sentimiento: se refiere al estado emocional o mental de la persona encuestada en el momento de responder. se contemplan los siguientes estados de ánimo:
 - Positivo: se caracterizan por una sensación de bienestar y satisfacción (felicidad, alegría, gratitud, serenidad, esperanza).
 - Negativo: se caracterizan por una sensación de malestar y descontento (enojo, decepción, crítica, tristeza o ira).
 - Neutro: se caracterizan por una falta de emoción o sentimiento fuerte o intenso (calma, indiferencia).

- Categorías y subcategorías:
 - Desarrollo profesional: se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para avanzar en la carrera militar y desempeñarse con eficacia en cada cargo y misión asignada. Es un aspecto fundamental, que permite a los miembros del Ejército mejorar sus habilidades y conocimientos avanzando así en su carrera. Se divide en subcategorías:

- Acceso a especialidades: se refiere a la posibilidad de los miembros del ejército de especializarse en áreas específicas de acuerdo con sus intereses y habilidades. En el Ejército de Chile, existen diversas armas, servicios y especialidades que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y personal para los miembros del ejército.

- Igualdad de oportunidades: Se refiere a la garantía de que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades y herramientas para desarrollarse en el ámbito militar, sin importar su género. Esto implica que ambos géneros deben tener las mismas posibilidades de acceder a cargos, ascensos, formación y capacitación, así como a cualquier otro beneficio o derecho que se otorgue en el ámbito militar. La igualdad de oportunidades es fundamental para fomentar la inclusión y la diversidad en el Ejército, y para garantizar que todos los miembros puedan desarrollar su potencial al máximo.

- Igualdad de responsabilidades: se refiere a la distribución equitativa de las responsabilidades y obligaciones entre los miembros del Ejército, independientemente de su género, por ejemplo, en lo relativo al empleo efectivo en tiempos de crisis.

- Igualdad de trato: se refiere al principio de garantizar que todos los miembros del Ejército sean tratados de manera justa, equitativa, respeto y consideración, sin importar su género. La igualdad de trato es fundamental para fomentar un ambiente laboral inclusivo y diverso, y para garantizar que todo el personal pueda desarrollar su potencial al máximo.

- Cambio cultural: se refiere a la transformación de los valores, creencias, actitudes y comportamientos de los miembros de la institución, con el fin de adaptarse a los cambios en el entorno y evitar situaciones que puedan generar un ambiente hostil e intimidatorio para las mujeres que deseen integrarse al Ejército o desarrollar su carrera militar.

- Diferencias fisiológicas: se refiere a las variaciones biológicas que existen entre hombres y mujeres, como la composición corporal, la fuerza muscular, la capacidad pulmonar y la resistencia cardiovascular, entre otros. Estas diferencias pueden influir en el desempeño físico de los miembros del Ejército, especialmente en tareas que requieren fuerza y resistencia. Se deben establecer estándares físicos y de desempeño que sean justos y equitativos para ambos sexos, teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas existentes
- Entorno laboral: se refiere a las condiciones y circunstancias en la que los miembros del Ejército realizan sus tareas y actividades diarias. Se divide en las siguientes subcategorías:
 - Acoso laboral: se refiere a cualquier comportamiento abusivo, intimidatorio, humillante o discriminatorio que se produce en el lugar de trabajo y que tiene como objetivo dañar la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona. El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas, como insultos, amenazas, burlas, exclusión social, entre otras.
 - Acoso sexual: se refiere a cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que se produce en el lugar de trabajo y que tiene como objetivo intimidar, humillar o coaccionar a una persona. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, como comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, tocamientos no deseados, entre otras.
 - Discriminación: se refiere a cualquier forma de trato desigual o injusto que se basa en características personales como el género, la raza, la religión o la orientación sexual. La discriminación puede manifestarse de diversas formas, como la exclusión social, la falta de oportunidades laborales o educativas en el trabajo, la violencia física o psicológica, entre otras.

- Discriminación positiva: se refiere a políticas y prácticas que buscan corregir las desigualdades históricas y promover la igualdad de oportunidades para grupos que han sido marginados o discriminados en el pasado.
- Discriminación inversa: describe la percepción de discriminación contra los miembros de los grupos mayoritarios, ya que se les da un trato desigual en favor de miembros de una minoría o grupo históricamente desfavorecido. Se refiere a que los miembros hombres se sienten discriminados o con desventaja frente a una mujer, solo por el concepto de género.
- Aprovechamiento del sistema: se refiere al pensamiento de los hombres respecto a que las mujeres obtienen beneficios injustos o privilegios debido a su condición de género, en desmedro de los de ellos.
- Vestimenta: se refiere a la percepción del personal respecto a que los aspectos de vestimenta y normas de presentación generan mayor incomodidad en las mujeres versus los hombres, provocando desventaja de género.
- Infraestructura: se refiere a la disponibilidad de instalaciones y recursos necesarios para garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades y servicios que los hombres. Incluye alojamiento, instalaciones sanitarias, equipos adecuados y otros recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva.
- Opinión positiva: se refiere al personal que indica que la Institución ha logrado la equidad de género, que todo está bien y que no se deben realizar cambios.
- Vida familiar: se refiere a las condiciones y circunstancias en la que los miembros del Ejército pueden conciliar su vida laboral

con su vida familiar, permitiendo equilibrar sus responsabilidades. Se divide en las siguientes subcategorías:

- Igualdad de permisos: se refiere a otorgar a los padres y madres los mismos permisos para tomar tiempo libre para cuidar a sus hijos y fomentar la crianza compartida. También incluye la percepción de que los hombres son cuestionados al solicitar permisos para el cuidado de los hijos.

- Beneficios en Matrimonios: se refiere a las diferencias en los beneficios de los matrimonios en que ambos son miembros del Ejército versus a los matrimonios en que solo uno lo es. También se refiere a los matrimonios en que la percepción de las mujeres es que la Institución prioriza y privilegia la carrera del hombre en desmedro de la carrera de la mujer.

- Maternidad: Se refiere a cuando la maternidad es tomada como un obstáculo en el desarrollo de la carrera militar. La percepción del personal corresponde a la existencia de barreras para equilibrar sus responsabilidades familiares y militares. Se incluye que algunas mujeres hayan experimentado la exclusión de ciertas posiciones o discriminación debido a su estado de maternidad.

Por otra parte, la encuesta incluye una segunda pregunta abierta, relacionada exclusivamente a la equidad de género en el empleo durante los diferentes Estados de Excepción Constitucional entre el 2019-2021 (mismas exigencias, permisos y beneficios para ambos sexos). Para las personas que respondían que no hubo equidad de género en ese período, se abría la posibilidad de expresar el porqué de su respuesta. Por lo tanto, el análisis de estas respuestas solo estará enfocado dentro de un sesgo de las respuestas “NO”.

Se realizará un análisis de contenido para analizar y comprender las respuestas de los encuestados, clasificando la información en las siguientes categorías:

- Discrecionalidad del mando: Se refiere a la facultad que tiene el superior jerárquico de la unidad militar para tomar decisiones que afectan a sus subordinados, basándose en criterios de oportunidad, mérito y conveniencia a objeto de garantizar el orden, la disciplina y la eficacia de la unidad. En el contexto del presente análisis, se enmarcarán en esta categoría aquellas respuestas que indiquen que la falta de equidad en el empleo efectivo en los EEC, se deben solamente a la decisión del mando, sin entregar mayores detalles.
- Baja participación femenina: se refiere a que las mujeres tuvieron una participación baja o nula en las actividades asociadas a los EEC.
- Discriminación inversa: se refiere a la percepción de discriminación hacia el personal masculino, quienes expresan el haberse sentido perjudicados frente a las mujeres, generando una sobrecarga laboral para ellos.
- Priorización de maternidad: Se refiere a la percepción de que no hubo equidad de género ya que la Institución tuvo preferencias y no empleó a las mujeres militares que son madres, teniendo presente las necesidades y derechos de los niños, por lo que se priorizó el cuidado de los hijos.
- Descriterio del mando: se refiere a la percepción de que los superiores jerárquicos (el mando) presentaron una falta de sensibilidad y de responsabilidad al momento de seleccionar al personal que participara de los empleos en EEC, por ejemplo, que envíen a militares que son madres solteras, implicando la separación de sus hijos e hijas, sin tener en cuenta sus necesidades familiares o su voluntad.
- Discriminación positiva: en este contexto, se refiere a la percepción del personal respecto a que las mujeres gozaron de permisos especiales, beneficios y privilegios que impidieron contar con equidad de género al momento de emplearse en los EEC.

- Infraestructura: Se refiere a la percepción del personal respecto a la no disponibilidad de instalaciones de habitabilidad y sanitarias para mujeres, lo que dificultó el empleo de éstas durante los EEC.

- Discriminación de género: se refiere a la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene dotes, derechos, prerrogativas y estatus superiores a los del sexo inferior. La frase implica que el personal masculino es más apto para el empleo de fuerza que el personal femenino, lo cual es una suposición basada en estereotipos de género y no en evidencias objetivas. Esta suposición puede generar situaciones de desigualdad y exclusión para las mujeres que quieran desempeñar ese tipo de trabajo. Falta de mujeres de armas. Menor capacidad física. Mujeres se emplean en labores administrativas.

- Baja preparación física: se refiere a la percepción de que no hubo equidad de género porque las mujeres no cumplen con los estándares o requisitos de preparación física necesarios para participar en misiones que podrían requerir esfuerzo y capacidad física. Esta categoría no se basa en las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres, sino a una falta de entrenamiento militar.

- Falta de compromiso: se refiere a la percepción de que no hubo equidad de género ya que, por parte del personal, existió una actitud que demostraba desinterés por participar de las misiones asociadas al EEC. También, se refiere a la ausencia de una actitud que implica involucrarse, interesarse y responsabilizarse por estas tareas y misiones, mostrando poco esfuerzo y preocupación y, buscando excusas y justificaciones para evitar su participación y no ser empleadas.

- Minorías: se refiere a la percepción de que no hubo equidad de género solo por el hecho de que las mujeres pertenecen a una minoría en el Ejército, y que la participación fue equivalente al porcentaje de hombres vs mujeres.

5.1.8. Análisis de las variables

En esta sección se realizó un análisis para conocer la percepción de equidad de género en las variables “Desarrollo Profesional”, “Entorno Laboral” y “Vida Familiar”. Mediante un análisis cuantitativo de diferencias de medias, se buscó medir la percepción según las dimensiones de cada variable.

Para lo anterior, se otorgó un valor numérico a cada respuesta de la encuesta, conforme a la tabla N° 21.

Tabla 21 Valor otorgado a respuestas de la encuesta

Preguntas en positivo ¹		Preguntas en negativo ²	
Muy de acuerdo	: 2	Muy de acuerdo	: -2
De acuerdo	: 1	De acuerdo	: -1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 0	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 0
En desacuerdo	: -1	En desacuerdo	: 1
Muy en desacuerdo	: -2	Muy en desacuerdo	: 2

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó la suma de las preguntas asociadas a cada dimensión, otorgando un puntaje máximo, un puntaje mínimo y un puntaje límite. El puntaje máximo se refiere a que la percepción de la variable o dimensión es 100% equidad de género; el puntaje mínimo se refiere a que en un 100% la percepción es que no hay equidad de género; el puntaje “límite”, se refiere al puntaje a partir del cual se podrá considerar que existe equidad de género en esa dimensión o variable.

La tabla 22, muestra los puntajes asociados a cada variable y dimensión.

¹ Se refiere a que la respuesta “Muy de acuerdo”, indica que existe equidad de género en el ámbito de esa pregunta, mientras que “Muy en desacuerdo”, indica lo contrario.

² Se refiere a que la respuesta “Muy de acuerdo”, indica que no existe equidad de género en el ámbito de esa pregunta, mientras que “Muy en desacuerdo”, indica lo contrario.

Tabla 22 Puntajes por variable y dimensión

Variable	Dimensión	N° de preguntas	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje límite
Desarrollo Profesional	Cultura militar	6	12	-12	6
	Compromiso Institucional	4	8	-8	4
	Aspectos fisiológicos	6	12	-12	6
	Exigencias y Oportunidades	5	10	-10	5
	Requerimiento institucional de empleo efectivo	4	7	-7	3
	Total variable	25	49	-49	24
Entorno laboral	Prejuicios y Discriminación	2	4	-4	2
	Trato y acoso laboral	4	8	-8	4
	Violencia sexual	6	12	-12	6
	Normas de presentación y vestimenta	2	4	-4	2
	infraestructura	2	4	-4	2
	Total variable	16	32	-32	16
Vida Familiar	Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos	1	2	-2	1
	Compatibilidad familiar/laboral	3	6	-6	3
	Total variable	4	8	-8	4

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis, se llevó a cabo un test de normalidad en todos los datos, segmentados por variables específicas: género, lugar de desempeño, categoría y edad. Se confirmó que los datos siguen una distribución normal, lo que valida la realización de las pruebas estadísticas. Incluso para aquellos datos que no siguen una distribución normal, se observó que no presentan colas largas, lo que también permite la ejecución de los test estadísticos: Test T, Test de Levene, Test de ANOVA, Test de Welch, Test de Tukey, Test de Games-Howell, según corresponda. Lo anterior, se encuentra detallado en el anexo N° A.

6. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En el presente capítulo, se dan a conocer los resultados y análisis de la investigación.

El análisis detallado de los datos revela una panorámica compleja y matizada en cuanto a la percepción de equidad de género dentro del Ejército de Chile. En términos generales, se observa una marcada falta de equidad en múltiples dimensiones clave. En el ámbito del desarrollo profesional, se destaca una percepción generalizada de desigualdad, especialmente entre mujeres y suboficiales, quienes reportan menores oportunidades de avance comparado con los oficiales y el personal masculino. Aunque hay indicios de un avance hacia la equidad en la cultura militar para el personal mayor de 46 años, este progreso no es uniforme entre todos los grupos demográficos.

Por otro lado, el entorno laboral presenta reportes de prejuicio y discriminación de género tanto por hombres como mujeres, exacerbado por percepciones divergentes en cuanto a trato y acoso laboral, especialmente entre suboficiales y personal joven. La percepción de desigualdad se agudiza aún más en dimensiones como la infraestructura y la protección ante acoso sexual, donde las mujeres informan mayores niveles de inequidad.

En relación con la vida familiar, las opiniones reflejan una preocupación por la disparidad en beneficios y permisos relacionados con la familia, percibidos como sesgados hacia las mujeres, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan la corresponsabilidad parental y reconozcan las diversas realidades familiares dentro de la institución.

6.1. Resultados del análisis

6.1.1. Desarrollo Profesional.

A continuación, se analizan los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable desarrollo profesional, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta.

De los resultados obtenidos, es posible indicar que la percepción del personal encuestado respecto de la variable Desarrollo Profesional es que no existe equidad de género en ninguna de sus dimensiones, ya que no se alcanza el puntaje límite establecido, existiendo solo una excepción, correspondiente a la dimensión “cultura militar”, en la que el personal mayor de 46 años considera que la cultura militar ha avanzado hacia la equidad de género. En la tabla 23 se muestran los resultados obtenidos en cada dimensión de la variable.

Tabla 23 Resultados obtenidos para la variable "Desarrollo Profesional"

Dimensión	Puntaje límite	Sin segmentación	género				Lugar de desempeño				Categoría			Edades						
			Sig	Media	Dif.	Medias		Dif.	Medias		Dif.	Medias			Dif.	Medias				
						Mujeres	Hombres		FG	FT		Of	Sof	P. Civil		-25	25-35	36-45	46-55	56-65
Cultura militar	6	0,0	4,09-4,79	SI	3,48	5,05	NO	4,44	4,44	SI	5,18*	3,96*	4,6	SI	3,22*	3,87**	4,57***	6,21***	7,31***	
Compromiso Institucional	4	0,0	1,43-2,02	SI	0,72	2,19	NO	1,71	1,73	SI	2,41*	1,33*	0,67	NO	1,19	1,44	1,73	2,75	2,92	
Aspectos Fisiológicos	6	0,0	2,01-2,63	SI	1,62	2,70	NO	2,27	2,36	NO	2,63	2,11	2,77	NO	2,65	2,25	2,22	2,39	4,15	
Exigencias y oportunidades	5	0,0	3,41-4,07	SI	2,34	4,48	NO	3,39	4,02	SI	4,45*	3,35*	2,47	NO	2,52	3,41	3,94	4,78	4,46	
Empleo efectivo	3	0,0	1,68-2,24	SI	2,57	1,70	SI	2,33	1,66	SI	1,55*	2,19*	-	NO	2,33	1,95	1,84	1,85	3,85	
Total Desarrollo Profesional	24	0,0	13,09-15,57	SI	11,23	16,12	NO	14,31	14,35	SI	16,43*	12,94*	16,08	NO	13,46	12,98	14,42	17,97	22,69	

Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.1. Cultura militar:

Para la dimensión cultura militar, el género es un factor diferenciador en la percepción que la cultura militar haya avanzado hacia la equidad de género, si bien ni hombres ni mujeres alcanzan el puntaje límite, las mujeres perciben aún menos este avance.

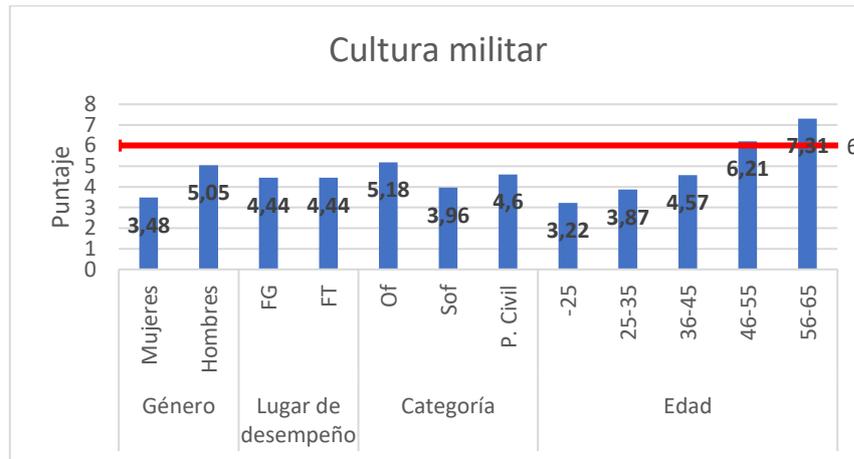
El lugar de desempeño no es un factor diferenciador, ya que tanto el personal de la Fuerza Generadora, como de la Fuerza Terrestre no alcanzan el puntaje límite y, tienen la misma percepción, es decir, estadísticamente no existen diferencias significativas.

Respecto de la categoría, sí corresponde a un factor diferenciador, ya que los resultados indican que hay diferencias estadísticamente significativas en la percepción entre oficiales y suboficiales. Ninguna categoría alcanza el puntaje límite, sin embargo, los suboficiales perciben menor avance de la institución hacia la equidad de género.

Finalmente, la edad también es un factor diferenciador en la percepción de avance hacia la equidad de género, ya que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edades “menores de 25” con 46-55 y 56-65; 25-35 con 46-55 y 56-65 y; 36-45 con 46-55, donde los grupos con mayor edad (sobre los 46 años) superan el puntaje límite, indicando que perciben un avance de la cultura militar hacia la equidad de género.

El gráfico 1, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “cultura militar”.

Gráfico 1 Puntajes obtenidos para la dimensión "Cultura Militar"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.2. Compromiso institucional

Para esta dimensión, el género es un factor diferenciador en la percepción del compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género, puesto que a pesar de que tanto hombres como mujeres, no alcanzan el puntaje límite, la percepción de las mujeres es significativamente más baja que la de los hombres.

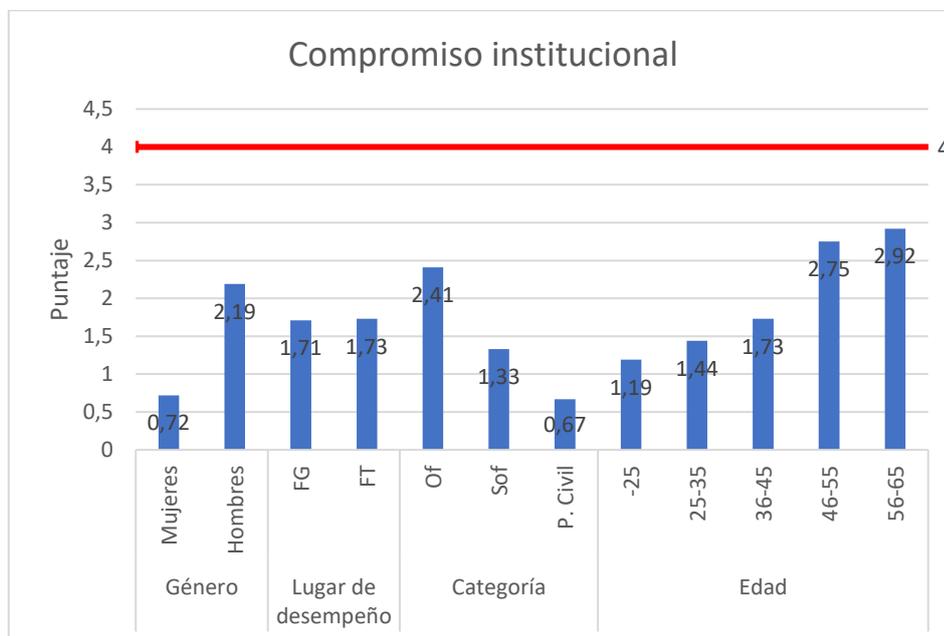
El lugar de desempeño no representa un factor diferenciador de la percepción en esta dimensión, ya que tanto el personal de la Fuerza Generadora, como de la Fuerza Terrestre no alcanzan el puntaje límite y, tienen la misma percepción, es decir, estadísticamente no existen diferencias significativas.

Respecto a la categoría, si representa un factor diferenciador, puesto que existen diferencias significativas entre oficiales y suboficiales, siendo estos últimos los que perciben menor compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género.

Para esta dimensión, la edad no es un factor con diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, la media del puntaje de las personas mayores de 46 años es mayor a la media del puntaje de las personas menores de esa edad. De todas formas, en ningún rango de edad se percibe el compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género.

El gráfico 2, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “compromiso institucional”.

Gráfico 2 Puntajes obtenidos para la dimensión "Compromiso Institucional"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.3. Aspectos fisiológicos

Para esta dimensión, el género es un factor diferenciador en la percepción, ya que, a pesar que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas de hombres y mujeres (ya que se encuentran bajo el puntaje límite), las mujeres perciben aún menos equidad en esta dimensión.

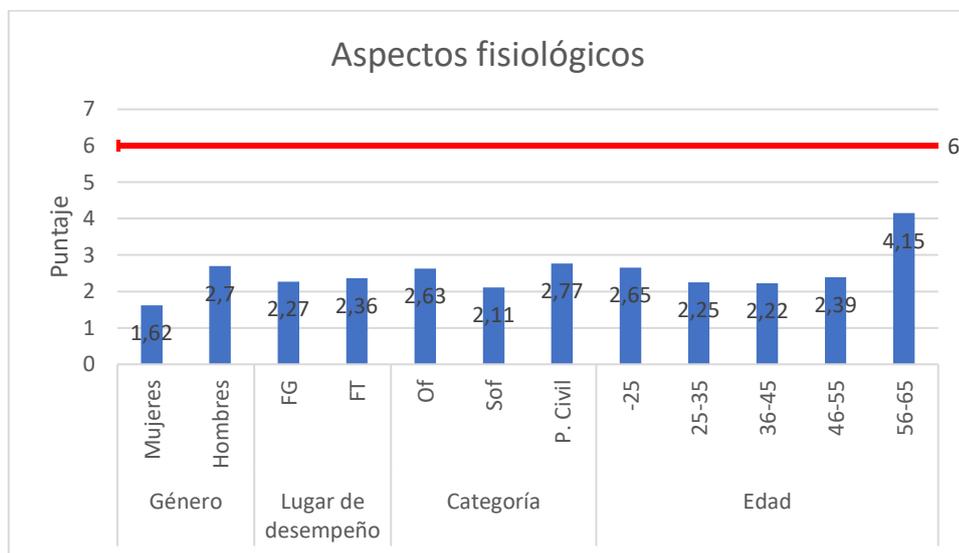
El lugar de desempeño no representa un factor diferenciador de la percepción en esta dimensión, ya que tanto el personal de la Fuerza Generadora, como de la Fuerza Terrestre no alcanzan el puntaje límite y, tienen la misma percepción, es decir, estadísticamente no existen diferencias significativas.

Respecto a la categoría, no representa un factor diferenciador, puesto que no existen diferencias significativas en la percepción entre oficiales, suboficiales y personal civil.

Para esta dimensión, la edad no es un factor diferenciador. A pesar de que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje mayor a los demás, ninguna categoría percibe equidad de género en esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 6 puntos. Por lo tanto, la edad no es un factor que diferencie la percepción de equidad de género con relación a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.

El gráfico 3, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión "aspectos fisiológicos".

Gráfico 3 Puntajes obtenidos para la dimensión "Aspectos Fisiológicos"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.4. Exigencias y Oportunidades

Para esta dimensión, el género es un factor diferenciador en la percepción, ya que, a pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional (ya que se encuentran bajo el puntaje límite de 5 puntos), las mujeres perciben aún menos equidad en esta dimensión y los hombres están muy cerca del puntaje límite.

Respecto al lugar de desempeño, no corresponde a un factor diferenciador, puesto que la media del puntaje para la FT estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 3,39 y 4,02 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 5

puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres; independientemente de su lugar de desempeño. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la FT se encuentra más cerca del puntaje límite de 5 puntos.

Según la categoría, se puede indicar que, si corresponde a un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto de las exigencias y oportunidades, existiendo diferencias significativas entre oficiales y suboficiales. A pesar de que ningún grupo alcanza el puntaje límite, los oficiales, con una media de 4,45, se encuentran cercanos a este.

Finalmente, la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en esta dimensión, no existiendo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. Si bien, ningún grupo alcanza el puntaje límite, las personas encuestadas mayores de 46 años presentan una media cercana a los 5 puntos.

El gráfico 4, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “exigencias y oportunidades”.

Gráfico 4 Puntajes obtenidos para la dimensión "Exigencias y Oportunidades"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.5. Requerimiento institucional de empleo efectivo.

El género representa un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto al empleo efectivo. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto al empleo efectivo (ya que se encuentran bajo el puntaje límite de 3 puntos), las mujeres perciben mayor equidad en esta dimensión que los hombres, obteniendo una media de 2,57 puntos.

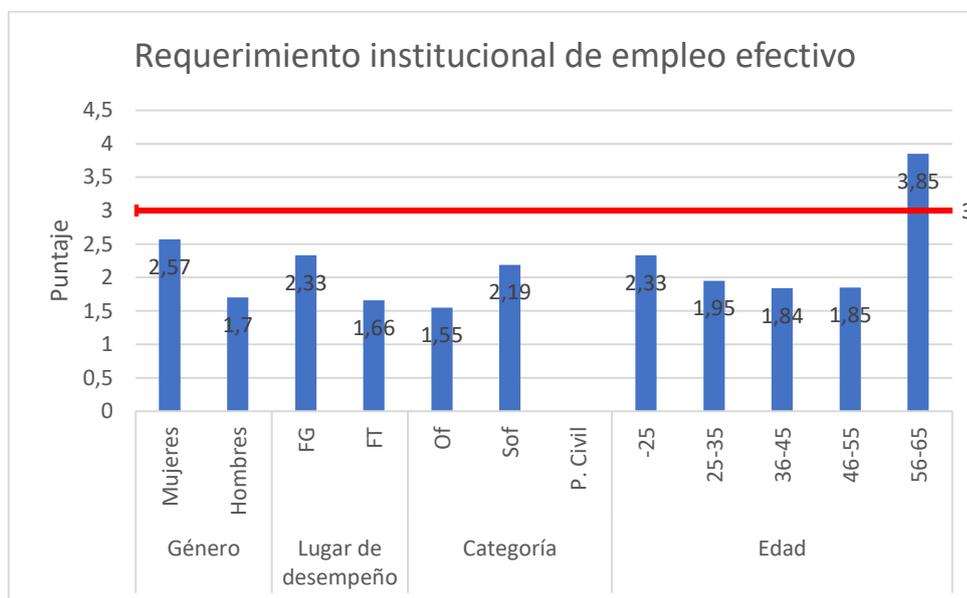
El lugar de desempeño sí representa un factor diferenciador en esta dimensión, ya que, la media del puntaje total para la FT, es estadísticamente distinta a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG es de 2,33, mientras que la media de la FT corresponde a un puntaje de 1,66, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al empleo efectivo según los requerimientos institucionales, sin embargo, el personal de la FT se encuentra más alejado del puntaje límite que el personal de la FG.

Respecto a la categoría, solo se consideró al personal de oficiales y suboficiales, ya que, el personal civil, no participa de las actividades asociadas al empleo por el EEC. La categoría es un factor de diferenciador, ya que la media para los oficiales es estadísticamente distinta a la media del puntaje total para suboficiales. La media de oficiales es de 1,55, mientras que la media de suboficiales corresponde a un puntaje de 2,19, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al empleo efectivo según los requerimientos institucionales, sin embargo, el personal de oficiales se encuentra más alejado del puntaje límite que el personal de suboficiales. Este resultado puede estar segregado porque existe una mayor cantidad de mujeres en esta última categoría, quienes como se vio inicialmente, perciben mayor equidad en esta dimensión que los hombres.

Finalmente, la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en esta dimensión, no existiendo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. Si bien, estadísticamente la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género, se puede ver que las personas encuestadas de entre 56 y 65 años, tienen un puntaje mayor a los demás (3,85), siendo el único rango de edad que supera el puntaje límite de 3 puntos. Sin embargo, este rango de edad tuvo una menor participación en los EEC entre los años 2019 y 2022 ya que se priorizó el empleo del personal de menor edad.

El gráfico 5, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo”.

Gráfico 5 Puntajes obtenidos para la dimensión "Requerimiento institucional de empleo efectivo"



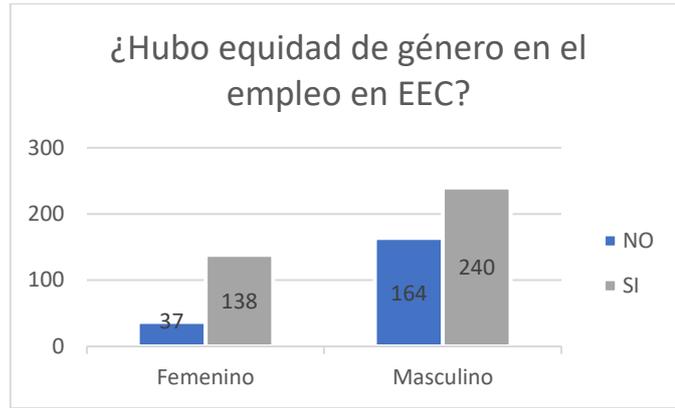
Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.5.1. Análisis de la pregunta abierta sobre empleo efectivo.

Al realizar la pregunta: ¿Cree Ud. que hubo equidad de género en el empleo durante los diferentes EEC entre el 2019-2021 (mismas exigencias, permisos y beneficios para ambos sexos) ?, el resultado fue que la mayoría de las mujeres (138 correspondiente a un 78,86%) consideró que hubo equidad de género en el empleo durante los diferentes EEC, mientras que la mayoría de los hombres (240 correspondiente a un 59,41%) consideró que esto no existió. En este caso, los hombres percibieron menor equidad de género que las mujeres. En la fuerza generadora la mayoría de las personas (75,84%) consideran que hubo equidad de género, mientras que en la fuerza terrestre solo el 57,85% tuvo la misma percepción. En todas las categorías, la mayoría del personal considera que sí hubo equidad de género en el empleo en los diferentes EEC. En todos los grupos de edades, la mayoría del personal considera que existió equidad de género en el empleo en los diferentes EEC.

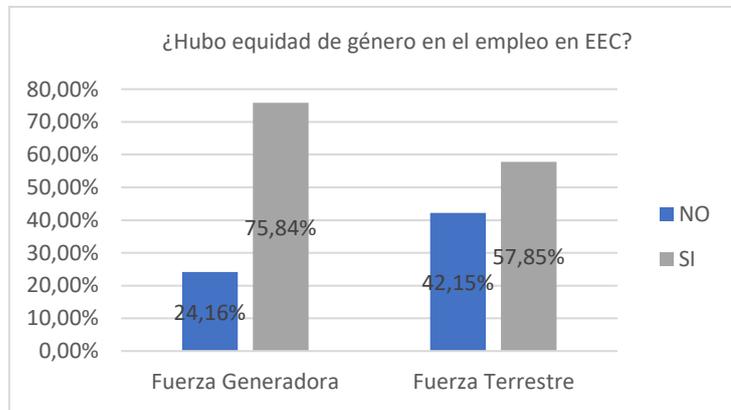
Lo anterior, se puede observar en los gráficos 6, 7, 8 y 9 dependiendo del género, lugar de desempeño, categoría y edad.

Gráfico 6 Percepción de equidad de género dependiendo del género



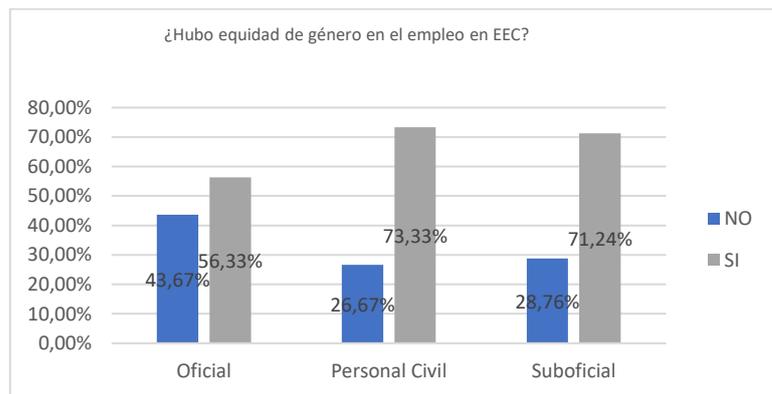
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7 Percepción de equidad de género dependiendo del lugar de desempeño



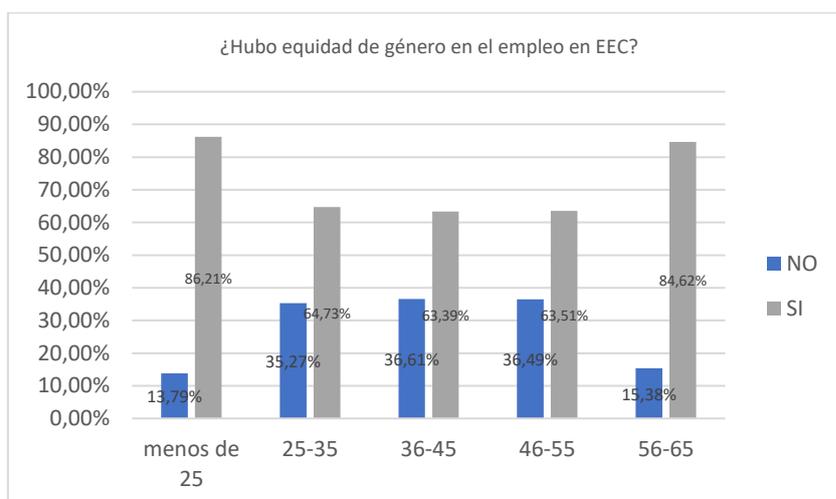
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8 Percepción de equidad de género dependiendo de la categoría



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9 Percepción de equidad de género dependiendo de la edad



Fuente: Elaboración propia.

Tal como se explicó en el punto 5.1.7., para las personas que respondían que no hubo equidad de género en ese período, se abrió la posibilidad de expresar el porqué de su respuesta. Por lo tanto, el análisis de estas respuestas solo estará enfocado dentro de un sesgo de las respuestas “NO”.

Se realizó un análisis de contenido para analizar y comprender las respuestas de los encuestados, clasificando la información en las siguientes categorías: Discrecionalidad del mando, baja participación femenina, discriminación inversa, priorización de la maternidad, descriterio del mando, discriminación positiva, infraestructura, discriminación de género, baja preparación física, falta de compromiso, minorías. A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 24 Resultado análisis de contenido

Categorización de la respuesta “No”	% de personas	Cantidad de personas
Baja participación	20,11%	35
Baja preparación física	1,72%	3
Descriterio del mando	0,57%	1
Discrecionalidad del mando	4,02%	7
Discriminación de género	18,39%	32
Discriminación inversa	14,94%	26
Discriminación positiva	4,60%	8
Falta de compromiso	5,17%	9
Infraestructura	1,72%	3
Minorías	3,45%	6
Priorización de la maternidad	25,29%	44
Total general	100,00%	174

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la **baja participación**, algunos comentarios indicaron lo siguiente:

“Fueron desplegados más hombres que mujeres”; “muchas veces las mujeres no se desplegaban, y los hombres fácilmente podían desplegarse en comunas interiores de 45 a 90 días”; “Porque los hombres mayormente estuvieron desplegados en el EEC mientras que las mujeres se quedaban realizando trabajos en la unidad, cosa que como equidad e igualdad de género no va de la mano, ya que poseen la misma instrucción y son combatientes individuales pudiendo hacer las mismas tareas que el resto del personal”; “El personal femenino no se desplega de la igual manera que el personal masculino”.

Respecto a la **baja preparación física**, algunos comentarios señalaron lo siguiente:

“Las tareas no son las mismas muchas veces, los permisos son más fáciles para las mujeres, y había misiones que se volvían riesgosas al contar con mujeres en el equipo, pero, no por ser mujeres, si no por su poca preparación física”.

Respecto a la **discriminación de género**, algunos de los comentarios señalaron lo siguiente:

“Es fundamental el empleo de fuerza en caso de incidentes con la población por lo cual se prioriza al personal masculino”; “Porque normalmente a las mujeres no las consideran para este tipo de actividades”; “Porque las mujeres no pueden ser infantes, los hombre cargamos sus cosas y son una carga y no se despliegan como los hombres a misiones UFAC (unidad fundamental de apoyo a la comunidad)”; “Porque generalmente para cuando llega el momento de hacer algún curso la mujer en algunos no puede tan solo por ser mujer y le dan más prioridad al hombre porque creen que la mujer no es capaz de poder lograr lo que el hombre puede eso ya es discriminación”; “Las mujeres gozan de sus períodos, días que lógicamente no permite el desarrollo de las capacidades y empleo correcto, lo que implica que se reste de sus funciones”; “Se privilegió el empleo de hombres en actividades operativas y se asignó tareas administrativas a las mujeres”.

Respecto a la **discriminación inversa**, el personal encuestado señaló lo siguiente:

“A la mujer se les concedió más beneficios que a los hombres siendo que la gran carga de trabajo operativos y administrativos fue desarrollada por los hombres”; “La mujer tenía muchas más regalías que los hombres en todos los sentidos”; “Las mujeres tenían más permiso y facilidades que permitían su descanso a diferencia de los hombres. Dándose un favoritismo evidente”; “Se exige más al hombre que a la mujer”; “El género masculino, ha sido el que más se ha empleado para los diferentes escenarios que se nos ha presentado como unidad, en la cual solo en dos ocasiones han ido mujer y solo dos se han desplegado, lo cual provoca una fatiga en el personal que siempre se despliega, poniendo en juego su familia que es lo principal; provocando una carga de trabajo excesiva en el personal masculino que cada 45 días se va desplegado”; “Debido a que en mi unidad no dejaron que se empleara ninguna mujer con el fin de que no fueran perjudicadas tanto física como psicológicamente, por ende en este caso la mayor carga se la llevo el personal masculino”; “Existe un mando paternalista y la sobrecarga recae de servicios recae más en los hombres, que en las mujeres”.

Respecto a la **priorización de la maternidad**, algunos comentarios fueron los siguientes:

“Normalmente son los hombres los que son desplegados o en su defecto, mujeres solteras, madres funcionarias no las consideran o las consideran en menor medida”; “las mujeres tienen más permisos en caso de tener hijos”; “se privilegió y respetó a las madres, para ejercer el cuidado de los hijos y no ser empleadas en acciones propias de la carrera”; “la cultura en Chile y las facilidades que entrega el Ejército, promueve la maternidad a temprana edad en el personal femenino, por lo que es difícil desplegar a mujeres en actividades de EEC”; “por razones lógicas la mujer también cumple un rol muy importante aparte del profesional que es la de ser madres, por lo tanto, es difícil dejar a los hijos por tiempo prolongado, más aún cuando son pequeños y necesitan a su madre al lado”.

6.1.1.6. Total desarrollo profesional

Al analizar el total de la variable desarrollo profesional, se puede indicar lo siguiente:

El valor de la media de esta variable se encuentra entre 13,09 y 15,57 puntos. Este puntaje, menor a 24 puntos, indica que la percepción de las personas encuestadas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género en el ámbito del desarrollo profesional.

El género es un factor diferenciador de la percepción, ya que si bien, tanto hombres como mujeres se encuentran bajo el puntaje límite, lo que indica que no perciben equidad de género en esta variable, hay diferencias estadísticamente significativas en la media de hombres y mujeres, siendo las mujeres las que perciben menor equidad en este ámbito.

El lugar de desempeño no es un factor diferenciador en esta variable, ya que, la media del puntaje total para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 14,31 y 14,35 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 24 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al desarrollo profesional; independientemente de su lugar de desempeño.

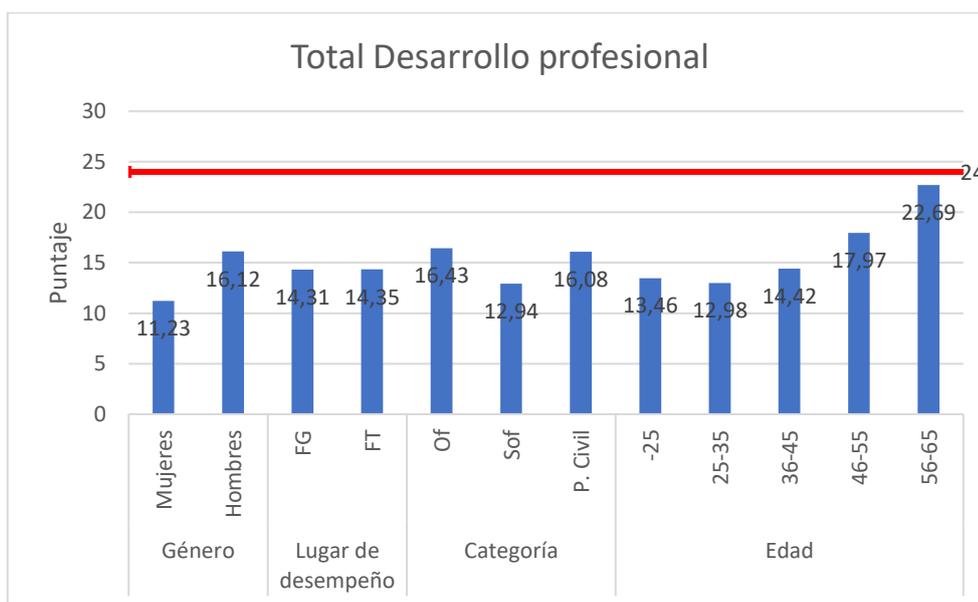
Respecto a la categoría, si es un factor diferenciador, toda vez que la media del puntaje total de los oficiales es estadísticamente diferente a la de los suboficiales. De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben menor equidad de género en esta dimensión que los oficiales, pero todas las categorías se encuentran por debajo del puntaje límite de 24 puntos.

La edad no es un factor diferenciador en esta categoría, puesto que, no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" entre los grupos.

En cuanto al desarrollo profesional, si bien ningún grupo alcanza el puntaje límite, las mujeres, suboficiales y el rango de menor edad (menores a 35 años) son los que presentan el puntaje más bajo

El gráfico 10, resume los puntajes obtenidos por cada factor en el total de la variable "desarrollo profesional".

Gráfico 10 Puntajes obtenidos en el total de la variable "Desarrollo Profesional"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.1.7. Resumen de factores diferenciadores

El factor género es diferenciador en todas las dimensiones, seguido por la "categoría", la cual está presente en todas las dimensiones menos en los "aspectos fisiológicos".

En la tabla 25, se muestra el resumen de los factores donde existen diferencias de la percepción en las diferentes dimensiones y en el total de la variable "Desarrollo Profesional".

Tabla 25 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión

Dimensión	Factores diferenciadores en la percepción	Factores no diferenciadores en la percepción
Cultura Militar	Género, categoría y edad	Lugar de desempeño
Compromiso institucional	Género y categoría	Lugar de desempeño y edad
Aspectos fisiológicos	Género	Lugar de desempeño, categoría y edad
Exigencias y oportunidades	Género y categoría	Lugar de desempeño y edad

Dimensión	Factores diferenciadores en la percepción	Factores no diferenciadores en la percepción
Requerimiento institucional de empleo efectivo	Género, lugar de desempeño y categoría	Edad
Total desarrollo profesional	Género y categoría	Lugar de desempeño y edad

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los resultados obtenidos en la variable “Desarrollo Profesional”, revela que, a pesar de los esfuerzos y las políticas implementadas, ninguna de las dimensiones evaluadas alcanza el puntaje límite establecido, es decir, existe una percepción generalizada de inequidad de género en la institución, con el género siendo el factor diferenciador más consistente. Las mujeres, los suboficiales y los grupos de menor edad reportan una percepción más baja de equidad en comparación con sus contrapartes masculinas, oficiales y grupos de mayor edad, respectivamente. Estos resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias más efectivas y dirigidas para abordar las disparidades y promover un entorno más equitativo para todos los miembros del Ejército.

6.1.1.8. Análisis de la pregunta abierta sobre desarrollo profesional

La encuesta contempla una pregunta abierta, en la cual, las personas que respondan podrán explicitar pensamientos, emociones y opiniones respecto a la equidad de género en la Institución.

La pregunta corresponde a: Dentro de los ámbitos anteriores u otros que estime relevantes, ¿Cómo cree Ud. que se podría mejorar la equidad de género dentro de la Institución?

Se analizará el resultado de esta pregunta respecto a la variable “Desarrollo profesional” y el análisis de sentimiento relacionado a esta variable.

Tal como fue explicado en el punto 6.1., “Desarrollo profesional” fue dividido en las siguientes subcategorías: Acceso a especialidades, igualdad de oportunidades, igualdad de responsabilidades, igualdad de trato, cambio cultural, diferencias fisiológicas y opinión positiva. Esta última representa a las personas que solo indicaron una opinión positiva respecto a la pregunta, como, por ejemplo, “todo está bien”.

Se analizó el sentimiento de las personas respecto a cada una de las subcategorías. El 94,07% de las personas encuestadas, no presentó un sentimiento positivo respecto al desarrollo profesional y solo un 5,93% sí. El sentimiento negativo estuvo en su mayoría en las subcategorías de “Igualdad de oportunidades” e “Igual de responsabilidades”, tal como se muestra en la tabla 26.

Tabla 26 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Desarrollo Profesional

Desarrollo profesional Subcategorías	Análisis de sentimiento			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
Acceso a especialidades	12	10	1	23
Cambio cultural	18	9		27
Diferencias fisiológicas	18	14	3	35
Igualdad de oportunidades	20	22		42
Igualdad de responsabilidad	26	37		63
Igualdad de trato	16	12		28
Opinión positiva			10	10
Otro		8		8
Total	110 (46,61%)	112 (47,46%)	14 (5,93%)	236

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan algunos de los comentarios más mencionados en cada subcategoría:

Respecto a la subcategoría “**acceso a especialidades**”, se tienen los siguientes comentarios:

“Dar más incentivos y oportunidades a las mujeres para postular a especialidades secundarias”

“Se entiende que por la fisonomía de la mujer y por el poco tiempo utilizado (en el caso de la Fuerza Generadora) a la instrucción física. Es mucho más difícil optar a especialidades secundarias, sin embargo, sería bueno que las mujeres pudieran especializarse en guerra electrónica, inteligencia, entre otras, que no requieran tanto esfuerzo físico y que son una prioridad para los tiempos que se viven”.

“... dar más oportunidades a la mujer para postular a las especialidades secundarias, capacitar más al personal femenino en la condición física y habilidades de combate, incentivos, charlas motivaciones...”

“Cambiando las pruebas de ingreso a los cursos de especialidad secundaria, en cuanto a aspectos físicos ya que, por ejemplo, una mujer nunca podrá hacer las mismas barras que un hombre”

“Principalmente considero que una mujer por condiciones físicas no es igual a un hombre, por lo tanto, creo muy importante generar la opción de cursos con incentivos económicos en áreas administrativas, así como hay cursos de comandos, paracaidistas, etc. con incentivo del 35% de sobresueldo”.

“Mayor cantidad de Especialidades Secundarias compatibles fisiológicamente con las mujeres”

Los comentarios sobre “acceso a especialidades” indican una necesidad generalizada de mejorar la equidad de género en esta área. Los encuestados expresan que las mujeres enfrentan barreras significativas debido a las diferencias fisiológicas y los requisitos físicos actuales. Se sugiere que la Institución debería implementar incentivos y crear más oportunidades para que las mujeres puedan postularse a especialidades secundarias, especialmente en áreas que no requieran esfuerzo físico intensivo. Además, se recomienda ajustar las pruebas de ingreso y ofrecer capacitación específica para mejorar la preparación física y las habilidades de combate de las mujeres. También se propone la introducción de incentivos económicos para especialidades en áreas administrativas como alternativa a las especialidades que demandan mayor esfuerzo físico. En resumen, se aboga por una revisión de las políticas para asegurar un acceso más equitativo a las especialidades secundarias, las recomendaciones abarcan desde la modificación de pruebas físicas y la creación de especialidades más accesibles hasta la implementación de incentivos y capacitación adicional. Estos cambios propuestos buscan eliminar las barreras actuales y proporcionar a las mujeres más oportunidades para desarrollar sus carreras dentro de la Institución.

Respecto al **cambio cultural**, los comentarios más repetidos fueron los siguientes:

“Que haya un cambio de mentalidad de los mandos sobre todo relacionado a las tareas de las mujeres en terreno, ya que muchas veces no pasa por las mujeres el problema de convivir con los hombres”.

“Dejando de lado el machismo dentro de la institución, sancionando las malas prácticas y abuso por parte de los mandos, generando un ambiente libre de difirencias y desigualdades”.

“Dejando de ser machistas”

“Incorporando a las mujeres en todas las áreas, respetando y valorando la toma de decisiones. Que sea respetado su trabajo por grado y antigüedad y no que deba demostrar su eficiencia frente a un hombre que desempeña el mismo puesto y cursa el mismo grado”.

“Modificar la cultura organizacional hacia una aceptación profunda y sincera de la igualdad de género”

Los comentarios sobre “cambio cultural” destacan la necesidad urgente de transformar la mentalidad dentro de la Institución para lograr una verdadera equidad de género. Los encuestados piden un cambio en la percepción de los mandos respecto a las tareas y capacidades de las mujeres en terreno, eliminando el machismo y las prácticas que podrían considerarse abusivas. Se sugiere sancionar las malas prácticas y fomentar un ambiente libre de desigualdades, donde las mujeres sean respetadas y valoradas en igualdad de condiciones. También se menciona la importancia de integrar a las mujeres en todas las áreas de la Institución, asegurando que su trabajo sea reconocido y respetado de acuerdo con su grado y antigüedad, sin la necesidad de demostrar continuamente su competencia frente a sus colegas masculinos. En resumen, los comentarios abogan por una modificación significativa en la cultura organizacional para aceptar y promover la igualdad de género de manera profunda y sincera.

Respecto a la subcategoría **diferencias fisiológicas**, los comentarios más comunes fueron los siguientes:

“La perspectiva de género va más allá del trato y las oportunidades en la institución. Hoy en día la institución declara las mismas competencias para armas y servicios, pero sigue con el sesgo atribuido a pruebas físicas, por lo cual no existe una igualdad en oportunidades sin condiciones (exceptuando especialidades). Por lo cual, debería implementarse un sistema estándar, de

pruebas físicas para que la igualdad sea integral, más allá de las declaraciones”.

“La mujer, siempre estará en desigualdad en cuanto a la operatividad con el hombre, ya que su fisionomía física y el solo hecho de ser madre tendrá siempre la preocupación directa por sus hijos, limitando algunas tareas en el desarrollo de su carrera militar. En todo lo demás administrativamente no existe diferencias entre hombre y mujer”.

“Independiente la brecha existente en capacidades físicas, debido a las condiciones fisiológicas que existen entre ambos géneros, el ejército debería establecer las mismas exigencias físicas (PSFs, HBCs y HGs) para todo su personal, ya sea de la FT o FG, toda vez que, en combate, no se tomarán en consideración dichas diferencias sino la causa por la cual se lucha”.

“Mantener las mismas exigencias en todo ámbito de cosas. Un simple ejemplo es que la mujer exige igualdad cuando le conviene, pero al momento de tener que rendir por ejemplo PSF mantienen exigencias distintas. Sin embargo, hay mujeres que han demostrado que con esfuerzo pueden rendir tanto igual e incluso mejor que el personal masculino. Lo anterior demuestra que se puede exigir lo mismo tanto a hombres como mujeres lo cual permitiría que todo el personal se evalúe con el mismo nivel de exigencia”.

“Qué se logre normalizar que no deben tener más garantías por ser mujeres en aquellas tareas que por su condición fisiológica no pueden estar al mismo nivel. No en todas las áreas puede haber equidad”.

“Es obvio que pedimos equidad de género en la Institución, pero creo que nos estamos equivocando al COMPARAR al hombre con la mujer, un ejemplo de eso y que hace tener desventaja a las mujeres es que al hombre de 90 kg en una marcha le dan un peso para el trayecto de 15 kg, y así mismo a la mujer que es de contextura más fina con un peso por ejemplo de 50 kg también le dan un peso a cargar de 15kg, lo que produce que obviamente la mujer quede en desventaja ya que su cuerpo no es apropiado para ese peso. Por eso suelen cometer esos errores tapándolo con la equidad de género cuando no debería ser así, debería cambiar para que sea más Justo para las mujeres”.

“Fisiológicamente somos diferentes mujeres con capacidad para concebir, ser más sensibles y perceptivas a situaciones. Los hombres más prácticos, concretos y más fuertes en musculatura. Sin desconocer que hay capacidades de mando, resolución y liderazgo de ambos géneros”.

“No abusando del concepto "equidad", cuando hay tareas u organizaciones que no pueden ser tripuladas por mujeres, ya que en la realidad y en la práctica es insostenible”.

“Todos somos distintos, cada uno tiene distintos potenciales, lo importante es identificarlos y aprovecharlos”.

Los comentarios sobre "diferencias fisiológicas" evidencian una preocupación por la igualdad de oportunidades en el ámbito militar, considerando las diferencias naturales entre hombres y mujeres. Los encuestados señalan que, a pesar de la declaración de igualdad en competencias, las pruebas físicas actuales no reflejan esta equidad debido a los sesgos inherentes. Se propone un sistema estandarizado de pruebas físicas que considere estas diferencias, asegurando que todos los miembros del personal sean evaluados de manera justa.

Se reconoce que las diferencias fisiológicas pueden limitar ciertas tareas, pero también se sugiere que las mujeres tienen la capacidad de cumplir con los mismos estándares físicos con el adecuado entrenamiento y esfuerzo. Sin embargo, hay críticas hacia la aplicación uniforme de requisitos físicos que no tienen en cuenta las diferencias en contextura y capacidades, lo que puede poner a las mujeres en desventaja.

Se aboga por evitar la igualdad forzada en áreas donde no es práctica y por identificar y aprovechar las fortalezas individuales de cada género. El enfoque debería ser en adaptar los requisitos para que reflejen una equidad realista y efectiva, en lugar de aplicar estándares rígidos que no consideran las capacidades fisiológicas diversas.

Respecto a la subcategoría **igualdad de oportunidades**, algunos comentarios fueron los siguientes:

“Considerar la designación de más mujeres en los mandos, con la finalidad de contar con los requisitos necesarios para optar al grado de general”.

“Mejorando procesos teniendo en cuenta las reales capacidades de hombres y mujeres y abriendo la brecha de oportunidades en cuanto capacitaciones y cargos de jefatura, derivado de sus propias capacidades y conocimientos y no considerando su genero”.

“Proponer mayores accesos a puestos importantes al género femenino, tanto en destinaciones al extranjero como mando de unidades, y no privilegiar la carrera del hombre o el personal masculino. Por otro lado, promover un mayor acceso al alto mando”.

“Se debiera tender a que personas del género femenino, lleguen a ser parte del Alto Mando Institucional”.

“Dando la oportunidad a demostrar que la mujer en el ejército si puede realizar tareas al igual que el hombre”.

“Si hablamos de una equidad de género real, en el ejército siempre la mujer tiene preferencias y garantías adicionales, no van a terreno, no cumplen roles de guardia en base a su grado, no se someten a los mismos desgastes físicos que los hombres, no están expuestas a las mismas exigencias laborales, etc. Pero aun así no estoy en desacuerdo con ello, yo en lo personal no me gustaría ver a una mujer expuesta a las mismas exigencias que un hombre, prefiero que no sufran ni se expongan al igual que uno. Viéndolo desde ese punto de vista de equidad creo que jamás habrá una equidad real, pero si equidad de oportunidades”.

“Que las mujeres formen parte del alto mando, para así fomentar la igualdad de género ya que hombres y mujeres puedan obtener los mismos grados de responsabilidad”.

Los comentarios sobre “igualdad de oportunidades” subrayan la necesidad de aumentar la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y altos mandos dentro de la Institución, promoviendo su acceso a posiciones de responsabilidad y oportunidades de desarrollo profesional, tales como mandos superiores y alto mando, así como en destinos importantes y en el extranjero. Se enfatiza la

importancia de basar las decisiones de asignación de cargos y capacitaciones en las capacidades individuales más que en el género. Sin embargo, también se señala que las mujeres a menudo reciben ventajas adicionales, como la exclusión de tareas físicas exigentes, lo que podría limitar la verdadera equidad. En resumen, los encuestados abogan por una revisión de los procesos para garantizar una verdadera igualdad en el acceso a oportunidades y en las responsabilidades.

Respecto a la subcategoría **igualdad de responsabilidad**, algunos comentarios fueron los siguientes:

“Igualando los deberes tanto para hombres como para mujeres”

“Dando las mismas responsabilidades a mujeres como a hombres en toda categoría de trabajos”.

“No haciendo diferencia entre hombres y mujeres dentro de las UR, y desplegándolas de igual manera como los hombres así no se generaría esa diferencia”

“Que sea el trato igualitario, sin privilegios y con la misma cantidad de responsabilidad para ambos lados, sin meter de por medio las familias y/o puestos específicos que ocupe el personal para sacar beneficios”.}

“Otorgando tanto derechos como obligaciones por igual. Ya que eso es lo que dice la equidad la cuál no se practica en la institución”.

“Logrando que no se genere un prejuicio de una mujer solo por serlo, se debe exigir y apoyar como a cualquier integrante, son capaces de lo mismo que un hombre, pero muchas se sienten cómodas no exigiéndose totalmente, se debe lograr equidad total”.

“Estableciendo igualdad tanto para hombres y mujeres para asumir todas las funciones que se les exige a los integrantes del ejército”.

“Sin duda, la mujer debe tener la posibilidad de desempeñarse en cualquiera de las funciones o misiones del Ejército, sin embargo, éstas deben responder al igual que lo haría un hombre”.

“Asignando responsabilidades equitativamente entre hombres y mujeres, sin discriminar al uno del otro”.

“Ser más justo y parejos en el trabajo y pueden ser empleadas en la macrozona norte y macro zona sur”.

“Aumentando la cantidad de personal femenino dentro de la institución, darle más participación y responsabilidad”.

“No haciendo distinción ni consideraciones con hombre y/o mujeres. Los cargos, responsabilidades y funciones son de acuerdo con el perfil profesional y capacidades demostradas, no al género”.

Los comentarios sobre “igualdad de responsabilidad” destacan una demanda generalizada por la equidad en la asignación de deberes y responsabilidades entre hombres y mujeres en la Institución. Los encuestados piden que tanto hombres como mujeres sean tratados de manera igualitaria, sin privilegios ni distinciones basadas en el género, y que las mujeres asuman las mismas funciones y responsabilidades que los hombres en todas las categorías de trabajo. Se enfatiza la necesidad de una asignación equitativa de derechos y obligaciones, así como la eliminación de prejuicios de género que podrían limitar la plena participación y exigencia hacia el personal femenino. En resumen, los encuestados develan una necesidad de aplicar los principios de equidad de manera más consistente, asegurando que todos los integrantes, independientemente de su género, enfrenten las mismas expectativas y oportunidades dentro de la Institución.

Finalmente, respecto a la subcategoría **igualdad de trato**, los comentarios fueron los siguientes:

“Que sea trato igualitario entre hombres y mujeres independiente los grados”.

“Se deben hacer charlas en orientaciones a el personal masculino por el trato hacia la mujer, además orientaciones a los mandos de todos de niveles sobre las responsabilidades o misiones hacia ambos géneros”.

“Entregando mayor cantidad de herramientas y confiando en los conocimientos de la mujer, sin embargo a la hora de realizar una tarea encomendada que sea igual para todos, hombre y mujeres, a su vez por todos las herramientas que se le entregan para denunciar es un arma de doble filo ya que si un superior corrige a una mujer sobre un trabajo mal hecho, está puede denunciar acoso laboral el cual puede ser erróneo , sin embargo se pone en tela de juicio al superior, lo otro es que los mandos o calificadores deben impartir justicia de igual manera que a los hombres, corregir bajo la misma matriz, no ser más flexible por el hecho de ser mujer ya que si cuenta con las capacidades”.

“Promoviendo el trato igualitario ya sea para el desarrollo laboral, profesional y familiar.

Porque, así como existen desigualdades de hombres ante la mujer, también existen desigualdades de la mujer ante el hombre”.

“El trato hacia las mujeres debe ser igual que hacia los hombres, pero siempre será diferente y más suave hacia las mujeres. Mientras esto no evolucione seguirá habiendo diferencias”.

“La forma de cómo podría mejorar este tema podría ser en qué algunos mandos hacen distinción de acuerdo al género dando más facilidades a un género por sobre otro, se debería tratar por igual sin importar el género”.

Los comentarios en la subcategoría “igualdad de trato” reflejan una fuerte demanda por un trato equitativo entre hombres y mujeres en la Institución. Los encuestados subrayan la importancia de que todos los miembros reciban el mismo trato, independientemente de su género, tanto en términos de responsabilidades como en el desarrollo profesional. Se menciona la necesidad de charlas de sensibilización para el personal masculino y los mandos sobre cómo tratar a las mujeres de manera justa y equitativa. Además, se destaca que cualquier corrección o evaluación debe aplicarse con justicia, sin sesgo de género, y que el trato preferencial o flexible basado en el género puede ser contraproducente. En resumen, los comentarios sugieren que se debe promover un entorno en el que

tanto hombres como mujeres sean tratados con igualdad, respetando las capacidades y responsabilidades de cada uno sin distinción de género.

6.1.2. Entorno Laboral

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable entorno laboral, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta. De los resultados obtenidos es posible indicar que la percepción del personal encuestado respecto de la variable Entorno Laboral es que no existe equidad de género en ninguna de sus dimensiones, ya que no se alcanza el puntaje límite establecido. En la tabla 27 se muestran los resultados obtenidos en cada dimensión de la variable.

Tabla 27 Resultados obtenidos para la variable "Entorno Laboral"

Dimensión	Puntaje límite	Sin segmentación		género		Lugar de desempeño		Categoría			Edades								
		Sig	Media	Dif.	Medias		Dif.	Medias		Dif.	Medias			Medias					
					Mujeres	Hombres		FG	FT		Of	Sof	P. Civil	-25	25-35	36-45	46-55	56-65	
Prejuicios y discriminación	2	0,0	-0,7- -0,5	NO	-0,49	-0,69	NO	-	-	NO	-0,75	-0,50	-0,73	NO	-0,37	-0,58	-0,66	-0,51	-0,85
Trato y acoso laboral	4	0,0	0,67- 1,15	NO	0,78	0,97	NO	0,78	1,01	SI	1,53*	0,54*	0,27	SI	-0,67 ** ***	0,43*	1,38**	1,70**	2,23 ***
Violencia sexual	6	0,0	0,84- 1,62	SI	-1,00	2,33	NO	0,92	1,49	SI	2,75**	0,37**	-0,93*	SI	0,22**	0,20*	1,87*	3,54**	2,23
Normas de presentación y vestimenta	2	0,0	0,88- 0,17	SI	0,79	1,16	SI	0,75	1,25	SI	1,53*	0,73*	0,47	NO	0,59	0,82	1,20	1,42	1,38
Infraestructura	2	0,0	0,15-0,5	SI	-0,19	0,45	SI	0,53	0,17	NO	0,40	0,27	0,53	NO	-0,33	0,48	0,13	0,46	1,00
Total Entorno Laboral	16	0,0	2,15- 3,64	SI	-0,11	4,22	NO	2,33	3,35	SI	5,47**	1,42*	-0,4**	SI	- 0,56**	1,36*	3,91*	6,61**	6,00

Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.1. Prejuicios y discriminación

Para la dimensión “Prejuicios y discriminación”, el género no representa un factor diferenciador en la percepción de existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de -0,49, mientras que la de los hombres corresponde a -0,69, lo que estadísticamente no representa diferencia. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, por lo que su percepción se entiende como la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

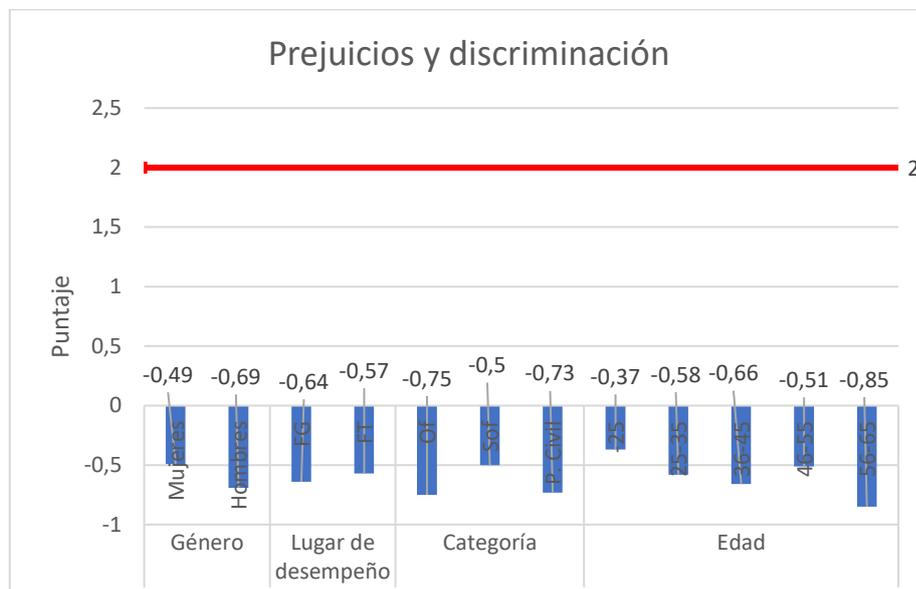
El lugar de desempeño tampoco representa un factor diferenciador en la percepción del personal encuestado, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,64 y -0,57 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género; independientemente de su lugar de desempeño.

La categoría, no representa diferencias en la percepción, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos (oficiales, suboficiales y personal civil). Independiente de la categoría, el puntaje obtenido es menor al puntaje límite de 2 puntos, por lo que el personal percibe la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

De igual manera, la edad no es un factor diferenciador en la percepción, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos de edades encuestados. Se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje menor a los demás, sin embargo, ninguna categoría percibe equidad de género es esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 2 puntos. Por lo tanto, la edad, no es un factor diferenciador en la percepción de esta dimensión.

El gráfico 11, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “Prejuicios y discriminación”.

Gráfico 11 Puntajes obtenidos para la dimensión "Prejuicios y discriminación"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.2. Trato y acoso laboral

Para la dimensión “Trato y acoso laboral”, el género no es un factor diferenciador en la percepción respecto a la existencia de diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género. La media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de 0,78, mientras que la de los hombres corresponde a 0,97, lo que estadísticamente no representa diferencia. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 4 puntos, por lo que su percepción se entiende como la existencia de diferencias en el trato y acoso laboral por concepto de género.

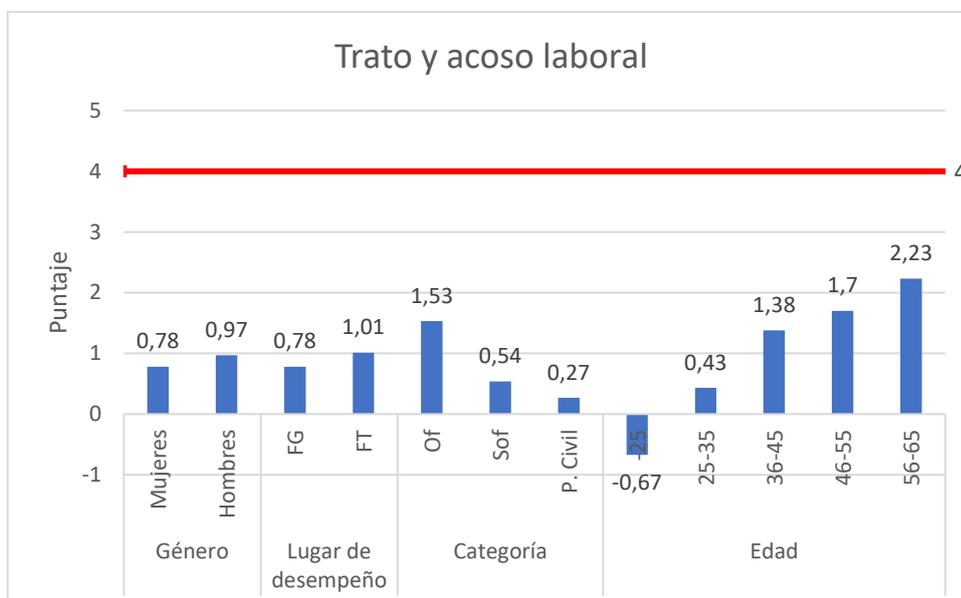
El lugar de desempeño no es un factor diferenciador, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,78 y 1,01 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 4 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe existencias de diferencia de trato y acoso laboral por concepto de género; independientemente de su lugar de desempeño.

Por el contrario, la categoría si representa un factor diferenciador, puesto que, existen diferencias estadísticamente significativas entre la media del puntaje de los oficiales con los suboficiales. De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben mayores diferencias en esta dimensión que los oficiales, pero todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos.

La edad también representa un factor diferenciador, toda vez que, el personal entre 25-35 años presenta diferencia significativa con los grupos de edades 36-45 y 46-55 años. A su vez, la categoría 36-45 y 46-55 presentan diferencias con los menores de 25 años. Finalmente, las personas en el mayor rango de edad, es decir, 56-65 años, solo presentan diferencias con los menores de 25 años. Ningún grupo alcanza los 4 puntos, sin embargo, el grupo con mayor puntaje corresponde a la edad entre 56-65 años y el grupo con el menor puntaje, corresponde a la edad “menos de 25” años.

El gráfico 12, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “Trato y acoso laboral”.

Gráfico 12 Puntajes obtenidos para la dimensión "Trato y acoso laboral"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.3. Violencia sexual

Para esta dimensión el género corresponde a un factor diferenciador en la percepción respecto a la existencia de violencia sexual en el ámbito laboral. La media de las mujeres es un puntaje de -1,00, mientras que la de los hombres corresponde a 2,33. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 6 puntos, pero la percepción que existe violencia sexual de las mujeres es mayor que la de los hombres.

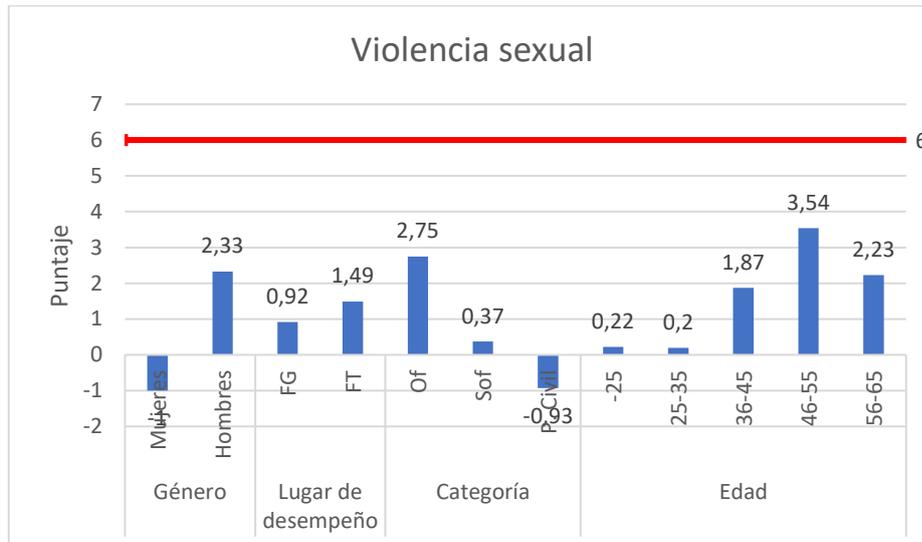
El lugar de desempeño no corresponde a un factor diferenciador, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "violencia sexual" para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,92 y 1,49 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 6 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe que existe violencia sexual en el ámbito laboral; independientemente de su lugar de desempeño.

Respecto a la categoría, si corresponde a un factor diferenciador, puesto que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de oficiales con suboficiales y personal civil. Si bien ningún grupo alcanza el puntaje límite, este es mayor para el grupo de oficiales.

La edad también corresponde a un factor diferenciador en la percepción de esta dimensión, ya que el grupo de edad entre 25-35 años presenta diferencia significativa con los grupos de edades 36-45 y 46-55 años. A su vez, la categoría 46-55 presentan diferencias con los menores de 25 años. Ningún grupo alcanza los 6 puntos límite, sin embargo, el grupo con mayor puntaje corresponde a la edad entre 46-55 años y el grupo con el menor puntaje, corresponde a los menores de 35 años.

El gráfico 13, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión "Violencia sexual".

Gráfico 13 Puntajes obtenidos para la dimensión "Violencia sexual"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.4. Normas de presentación y vestimenta

Para esta dimensión el género corresponde a un factor diferenciador en la percepción sobre la equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de 0,79, mientras que la de los hombres corresponde a 1,16. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

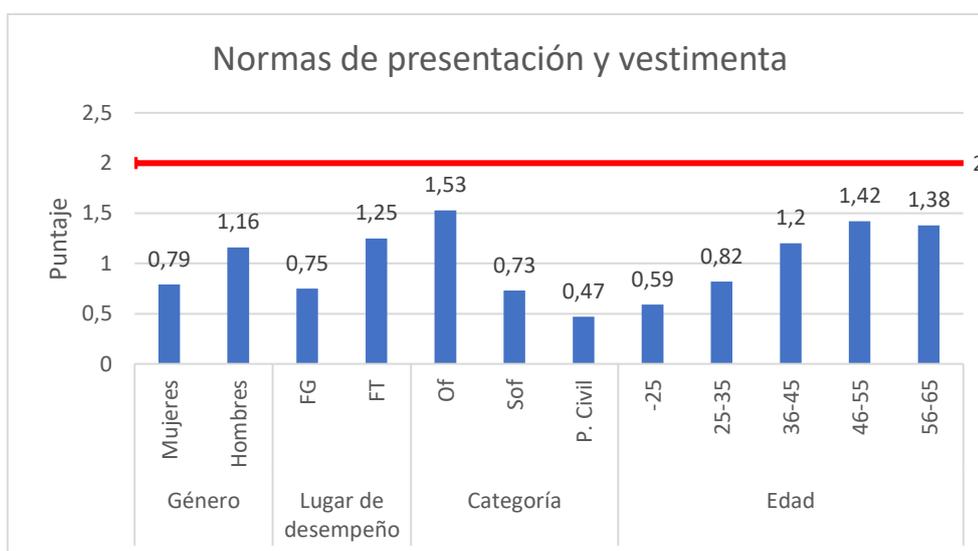
El lugar de desempeño, si representa un factor diferenciador en la percepción, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,75 y 1,25 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. A pesar de que ningún grupo alcanza el puntaje límite, es posible indicar que el personal que labora en la FG percibe menor equidad de género en esta dimensión.

La categoría representa un factor diferenciador en la percepción de esta dimensión, toda vez que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre los grupos de oficiales y suboficiales. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 2 puntos, sin embargo, los oficiales son los que se encuentran más cerca del puntaje límite:

La edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta. Ningún grupo alcanza el puntaje límite.

El gráfico 14, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “Normas de presentación y vestimenta”.

Gráfico 14 Puntajes obtenidos para la dimensión "Normas de presentación y vestimenta"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.5. Infraestructura

Para esta dimensión, el género es un factor diferenciador en la percepción sobre la equidad de género en la disponibilidad de la infraestructura institucional, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de -0,19, mientras que la de los hombres corresponde a 0,45. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

El lugar de desempeño representa un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en la disponibilidad de infraestructura, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

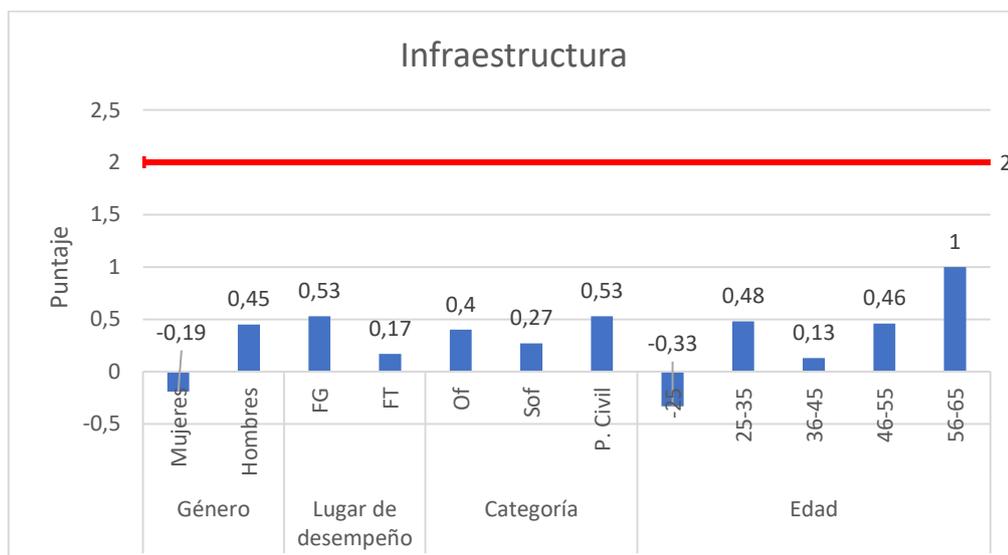
La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,53 y 0,17 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. A pesar de que ningún grupo alcanza el puntaje límite, es posible indicar que el personal que labora en la FT percibe menor equidad de género en esta dimensión. Esto puede ser explicado ya que en las unidades de la Fuerza Terrestre es donde más se demanda infraestructura femenina, tales como cuadras de alojamiento.

La categoría no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en la disponibilidad de infraestructura institucional, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” entre los grupos de oficiales, suboficiales y personal civil.

La edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en la disponibilidad de infraestructura institucional, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” entre los grupos de edades y ningún grupo supera el puntaje límite.

El gráfico 15, resume los puntajes obtenidos por cada factor en la dimensión “Infraestructura”.

Gráfico 15 Puntajes obtenidos para la dimensión "Infraestructura"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.6. Total entorno laboral

Para el total de esta variable, el género representa un factor diferenciador, es decir, la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de -0,11, mientras que la de los hombres corresponde a 4,22. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 16 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta variable por una diferencia de más de 4 puntos.

El lugar de desempeño no representa un factor diferenciador, es decir, la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 2,33 y 3,35 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 16 puntos.

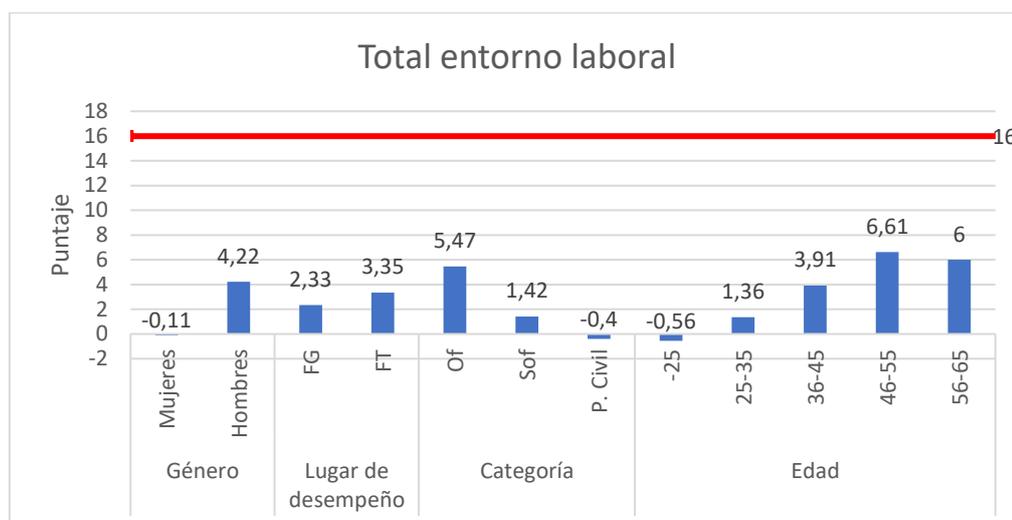
La categoría si es un factor diferenciador, ya que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre los grupos de oficiales con suboficiales y personal civil. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 16 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales es superior a la de las otras dos categorías.

La edad corresponde a un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en esta variable, existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" entre los grupos de edad 25-35 con 36-45 y 46-55 y el grupo de "menos 25" con 46-55 años. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 16 puntos, sin embargo, el puntaje de las personas con mayor edad, es superior.

En relación a esta variable, si bien ningún grupo alcanza el puntaje límite, las mujeres, el personal civil, los suboficiales y los rangos de menor edad (menores a 35 años), son los grupos que perciben menor equidad de género.

El gráfico 16, resume los puntajes obtenidos por cada factor en el total de variable "Entorno laboral".

Gráfico 16 Puntajes obtenidos para la variable "Entorno Laboral"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.2.7. Resumen

En la tabla 28, se muestra el resumen de los factores donde existen diferencias de la percepción en las dimensiones y en el total de la variable "Entorno Laboral".

Tabla 28 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión

Dimensión	Factores diferenciadores en la percepción	Factores no diferenciadores en la percepción
Prejuicios y discriminación		Género, lugar de desempeño, categoría y edad
Trato y acoso laboral	Categoría y edad	Género y lugar de desempeño
Violencia sexual	Género, categoría y edad	Lugar de desempeño
Normas de presentación y vestimenta	Género, lugar de desempeño y categoría	Edad
Infraestructura	Género y lugar de desempeño	Categoría y edad
Total entorno laboral	Género, categoría y edad	Lugar de desempeño

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos para la variable "Entorno Laboral" reflejan una percepción generalizada de inequidad de género dentro del Ejército de Chile, que se manifiesta en las diferentes dimensiones evaluadas. A pesar de las diferencias en las percepciones entre géneros, lugares de desempeño, categorías y edades, ninguno de los grupos alcanza los puntajes límite establecidos para considerar

una percepción de equidad de género. El análisis global de la variable "Entorno Laboral" confirma que las mujeres, el personal civil, los suboficiales y los jóvenes menores de 35 años perciben una menor equidad de género en comparación con otros grupos.

6.1.2.8. Análisis de la pregunta abierta sobre entorno laboral

La encuesta contempla una pregunta abierta, en la cual, las personas que respondan podrán explicitar pensamientos, emociones y opiniones respecto a la equidad de género en la Institución.

La pregunta corresponde a: Dentro de los ámbitos anteriores u otros que estime relevantes, ¿Cómo cree Ud. que se podría mejorar la equidad de género dentro de la Institución?

Se analizará el resultado de esta pregunta respecto a la variable "Entorno Laboral" y el análisis de sentimiento relacionado a esta variable.

Tal como fue explicado en el punto 6.1., "Entorno laboral" fue dividido en las siguientes subcategorías: acoso laboral, acoso sexual, discriminación, discriminación positiva, discriminación inversa, aprovechamiento del sistema, vestimenta, infraestructura y opinión positiva. Esta última representa a las personas que solo indicaron una opinión positiva respecto a la pregunta, como, por ejemplo, "todo está bien".

Se analizó el sentimiento de las personas respecto a cada una de las subcategorías. El 71,76% de las personas encuestadas, no presentó un sentimiento positivo respecto al entorno laboral y un 28,24% sí. El sentimiento negativo, se encuentra representado en su mayoría, en las subcategorías de "discriminación inversa", "discriminación positiva" e "infraestructura", tal como se muestra en la tabla 29.

Tabla 29 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Entorno Laboral

Entorno laboral Subcategorías	Análisis de sentimiento			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
Acoso laboral	9			9
Acoso sexual	11			11

Entorno laboral Subcategorías	Análisis de sentimiento			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
Aprovechamiento del sistema	11	1		12
Discriminación	4	1		5
Discriminación inversa	18			18
Discriminación positiva	15	8		23
Infraestructura	15	5		20
Opinión positiva		1	48	49
Vestimenta	6	1		7
OTRO	3	13		16
Total general	92 (54,12%)	30 (17,65%)	48 (28,24%)	170

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan algunos de los comentarios más mencionados en cada subcategoría:

Respecto a la subcategoría **acoso laboral**, se tienen los siguientes comentarios:

“Se deberían dar garantías a personas que verdad lo necesita, y no perjudicar la carrera al realizar una denuncia por acoso”.

“Dar mayor credibilidad a las mujeres en caso de tener un acoso laboral”.

“Que la institución ponga más atención sobre el acoso laboral”.

“Las leyes y políticas Institucionales propenden a la equidad de los funcionarios, ya sean hombres o mujeres, lamentablemente aún hay inseguridad por parte de ambos en el sentido de denunciar situaciones de acoso o violencia laboral o sexual”.

“Que se cumplan los debidos procesos para quienes realizan o formulen denuncias sobre acoso sexual y laboral, vale decir, que quien denuncié se encuentre permanentemente informado y en conocimiento de diligencias y procesos que se lleven”.

Los comentarios en la subcategoría “acoso laboral” resaltan varias áreas clave para mejorar la gestión y respuesta ante el acoso laboral. En primer lugar, hay una demanda clara por mayor credibilidad y protección para quienes denuncian casos de acoso, en especial para las mujeres. Esto refleja una preocupación por la posible falta de apoyo institucional y el temor a represalias que podrían afectar negativamente la carrera profesional de las y los denunciantes. Los encuestados también sugieren que la institución debe prestar más atención a las denuncias y garantizar que se sigan procedimientos adecuados, asegurando que los denunciantes estén informados y al tanto del progreso de sus casos. En conjunto, estos comentarios subrayan la necesidad de fortalecer las políticas y procesos internos para manejar eficazmente las denuncias de acoso laboral y proteger a quienes se ven afectados.

Respecto a la subcategoría **acoso sexual**, se tiene los siguientes comentarios:

“Establecer protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual”.

“Educar y hacer seguimiento de actitudes y trato de cierto personal, hacia el personal femenino, evitando así abuso de poder y acoso (sexual y laboral) por no cumplir tareas encomendadas”.

“Es necesario poner énfasis en el respeto hacia nuestros pares, preparar al personal con charlas, seminarios, etc. que traten de respeto , o poner énfasis en filtrar a personas que tienen enfermedades como acosadores, abusadores, etc. y exista protección real para las víctimas al momento de denunciar situaciones de acoso laboral y sexual y no vernos amedrentados, amenazados y perjudicados en el proceso que es muy difícil, desde hablar, con el temor de que no te crean y que se vea perjudicada siempre la parte más vulnerable, a fin de proteger a los más antiguos. Lamentablemente la cartilla de equidad de género vigente, no siempre son aplicadas para todos, así también diferencias en los procesos administrativos y apoyo legal”.

“Dando a reconocer el respeto por la mujer sobre todo recalando el mal hablar del cuerpo de una mujer y sus responsabilidades como madre”.

“Medidas disciplinarias más severas en cuanto al acoso sexual. Y la credibilidad en cuanto al recibir denuncias de acoso sexual”.

“Respecto al acoso laboral y sexual, dándole confianza a la mujer para exponer su situación y seguridad de que se tomarán las medidas correspondientes sin generar a un futuro un mal ambiente laboral”.

“No permitiendo y sancionando fuertemente los comentarios acerca del físico en general y de ámbito sexual. Protección y acompañamiento de quienes denuncien, alejamiento del denunciado si o si”.

Los comentarios reflejan una clara preocupación por la necesidad de mejorar las medidas y protocolos contra el acoso sexual en la institución. Se destaca la importancia de establecer protocolos específicos para prevenir y abordar el acoso sexual, así como la necesidad de educar al personal sobre respeto y trato adecuado, evitando los comentarios despectivos hacia la mujer. Los encuestados abogan por una mayor protección y apoyo para las víctimas, señalando que el proceso de denuncia debe ser seguro y no resultar en represalias o perjuicios para quienes se atreven a hablar. Además, se menciona la necesidad de imponer sanciones más severas para los responsables y garantizar que las denuncias sean tomadas en serio, con medidas disciplinarias adecuadas. En conjunto, estos comentarios subrayan una demanda por una cultura institucional que priorice el respeto, la protección y la justicia para todos los empleados, en especial para las víctimas de acoso sexual.

Respecto a la subcategoría **aprovechamiento del sistema**, se destacan los siguientes comentarios:

“Se ha avanzado mucho en este ámbito (equidad de género), pero lamentablemente muchas veces se abusa de la buena disposición del mando”.

“Partiendo porque cada mujer haga respetar la equidad de género y no solo cuando le convenga, ya que se pierde el sentido de esta. Muchas veces está presente la equidad, pero somos nosotras mismas quienes la echamos a perder”.

“Aplicando la justicia en cada caso de agresión, evitando favorecer a quienes se aprovechan de su género, pero también acogiendo a quienes se han visto afectados”.

“Dejando de darle beneficios a las mujeres solo por ser mujeres, el EJÉRCITO es la institución con mayor equidad y beneficios a la mujer, y gracias a eso, por lo empírico y el dato duro en las unidades, las mujeres se terminan APROVECHANDO DEL SISTEMA”.

“Podría mejorar si realmente fuera igualitario, pero el Ejército es muy permisivo y las mujeres se aprovechan de eso, las madres no hacen guardia, ni servicios ni son consideradas para ninguna actividad ni despliegue”

“Que las mujeres no tengan privilegios tanto en guardias o servicios u oficinas solo por su apariencia y encanto”.

“La equidad solo se logrará cuando las mujeres respetemos lo que está establecido y no exijan más allá de esto”.

“Que exista un real compromiso por parte de las mujeres para mejorar esa condición y no abusar en ciertas situaciones, que pueden significar recargar el trabajo de un hombre”.

Los comentarios en esta subcategoría destacan una preocupación significativa sobre el posible abuso del sistema dentro de la institución. Existe una percepción de que, a pesar de los avances en la equidad de género, algunas personas, especialmente mujeres, podrían estar aprovechando los beneficios y protecciones que se les otorgan de manera desproporcionada. Los encuestados sugieren que, para que la equidad sea efectiva y justa, debe aplicarse de manera equitativa a todos, sin que se favorezca a ningún grupo en particular por su género. Además, se hace un llamado a que tanto mujeres como hombres respeten y cumplan con las normativas establecidas, sin utilizar el sistema a su favor. En resumen, se aboga por una equidad que sea genuina y que no dé lugar a privilegios indebidos o abusos, promoviendo un entorno en el que los beneficios y responsabilidades se distribuyan de manera justa y proporcional.

Respecto a la subcategoría **discriminación inversa**, se destacan los siguientes comentarios:

“Eliminando los privilegios de las mujeres sobre los hombres”.

“El trato debe ser igual, ya que se nota mucho las facilidades a las mujeres que los mandos prefieren, es algo que se ve desde el primer año de escuela hasta la planta institucional, las exigencias son menos etc.”.

“No haciendo diferencias entre hombres y mujeres que finalmente promuevan una sensación de injusticia y no de igualdad”.

“Exigiendo lo mismo a las mujeres y hombres, en todo ámbito y no dando concesiones por el solo hecho de ser mujer. La equidad de género se está pasando a otro nivel, lo que merma la moral del personal. Si vamos a tener mujeres en la infantería, tendrán que hacer lo mismo que un hombre, si no, mejor no tenerlas ya que ocupan cupos y hacen que los hombres trabajen el doble”.

“No dando tratos diferentes a las mujeres, y dando las mismas responsabilidades a ambos géneros por igual, mismos beneficios y no diferenciar a la mujer cómo una persona frágil o que necesita más tiempo de recuperación o menos exigencia física, ambos estamos en las mismas condiciones y no debería darse regalías a las femeninas”.

“En mi unidad a las suboficiales debería tocarle guardia de forma igual que a los hombres”.

“o existiendo privilegios y trato distinto por parte del mando hacia los hombres y mujeres. Ya que en la mayoría de las veces en actividades de servicio se sobrecarga más al hombre”.

“Aplicar justicia por parte de los mandos correspondientes, creo que se han entregado muchas facilidades a la mujer, que a veces perjudica el rodaje de la unidad y del personal masculino que tiene que cubrir esos puestos que quedan vacantes”.

Los comentarios sobre la “discriminación inversa” reflejan una preocupación por la percepción de que las mujeres reciben beneficios o privilegios desproporcionados en comparación con los hombres dentro de la institución. Se observa un sentimiento de injusticia por la percepción de que las mujeres son

favorecidas con menos exigencias o responsabilidades, lo cual, según algunos encuestados, afecta negativamente la moral del personal masculino. Se argumenta que la equidad de género se está interpretando de manera que, en algunos casos, resulta en una sobreprotección que va en detrimento de la igualdad real, dando lugar a situaciones donde el personal masculino asume cargas adicionales o responsabilidades desproporcionadas. En esencia, los comentarios sugieren que, para lograr una verdadera igualdad, las responsabilidades y exigencias deben ser uniformes para todos los géneros, evitando favoritismos y garantizando que todos cumplan con los mismos estándares.

Respecto a la subcategoría **discriminación positiva**, se destacan los siguientes comentarios:

“Considero que existiendo personal capacitado en sus funciones, que estén ahí por su conocimiento y no por su género es la mejor medida”.

“Estableciendo límites que realmente den igualdad entre hombres y mujeres, ya que hasta el día de hoy tanto el trato como otras decisiones que se toman día a día favorecen a la mujer. Si fuera por mérito del ámbito que sea reconocería que está bien, pero hasta el día de hoy no he visto eso”.

“Con trato igualitario entre hombres y mujeres, actualmente se da un trato privilegiado a la mujer”.

“Qué se logre normalizar que no deben tener más garantías por ser mujeres en aquellas tareas que por su condición fisiológica no pueden estar al mismo nivel. No en todas las áreas puede haber equidad”.

“Creo que en la institución existe, en algunos casos, discriminación positiva hacia las mujeres. Consecuentemente, creo que la mejor forma de mejorar la equidad de género es exigir con la misma vara”.

“No estableciendo tantas diferencias. Diferenciar en todos los aspectos provoca discriminación positiva y negativa. Está claro que ciertas diferencias son propias del género y no pueden obviarse, pero otras, como el desempeño o puestos de acuerdo con el género, producen privilegios o sesgos que

afectan el desempeño de la carrera profesional tanto de hombres como de mujeres”.

“Aplicando el mismo trato para los dos géneros, me refiero a que en nuestra institución se le conceden más facilidades a la mujer que al hombre tanto en lo laboral como personal”.

“Generando una conciencia de igualdad en las unidades, y no preponderar beneficios a la mujer por el hecho de cumplir roles parentales. Generar incentivos para la mujer para que se desarrolle en ámbitos de EEC en plena manera con sus pares masculinos”.

Los comentarios sobre la “discriminación positiva” revelan una percepción de que el trato preferencial hacia las mujeres, basado en su género, puede crear desigualdades y afectar la percepción de equidad en la institución. Los encuestados sugieren que, en algunos casos, las mujeres reciben beneficios o facilidades adicionales que no siempre están justificadas por su desempeño o mérito, lo que lleva a una percepción de injusticia. Se menciona que este trato privilegiado puede llevar a una distorsión en la igualdad de oportunidades y un impacto negativo en la moral del personal masculino (similar percepción que en la subcategoría anterior). Los comentarios abogan por una igualdad auténtica en la que todos los individuos, independientemente de su género, sean evaluados y tratados según sus capacidades y logros, y no según beneficios adicionales derivados de su género. La idea central es que la equidad real se logra aplicando los mismos estándares y oportunidades a todo el personal, evitando concesiones basadas únicamente en el género.

Respecto a la subcategoría **infraestructura**, algunos de los comentarios destacados fueron los siguientes:

“Generar más instancias donde las mujeres no tengan problemas con los despliegues, ya que las unidades no cuentan muchas veces con alojamiento para personal femenino”.

“Unidades no tienen infraestructura para acoger de buena forma a mujeres”.

“Cada vez que se emplean unidades que incluyen personal femenino no se consideran las dependencias muchas veces necesarias para el personal femenino que se encuentre desplegado”.

“Mejorando la infraestructura para el personal femenino y de esta forma hacerlas partícipes en nuevas comisiones, despliegues, etc.”.

“Debería existir más equidad en las dependencias como baños alojamiento para el personal femenino”.

“Deben asignar recursos a las unidades regimentarias, es el escalón más débil en cuanto a este tema, ya que, las dependencias no están acondicionadas para establecer ni satisfacer las necesidades propias de la mujer, si lo contrapone con la fuerza generadora, la realidad es totalmente diferente”.

Los comentarios sobre “infraestructura” destacan una serie de deficiencias en las instalaciones que afectan a las mujeres en la institución. Existe una preocupación generalizada por la falta de adecuación de las unidades para el alojamiento y las necesidades específicas del personal femenino. Se menciona que las instalaciones actuales a menudo no consideran adecuadamente las necesidades del personal femenino, lo que puede limitar su participación en despliegues y comisiones. Los encuestados sugieren que mejorar la infraestructura, como proporcionar alojamiento adecuado y otros recursos esenciales, podría facilitar una mayor inclusión y participación de las mujeres en todas las actividades de la institución. La falta de infraestructura adecuada se percibe como un obstáculo significativo para lograr una equidad real en el entorno laboral.

Con relación a la subcategoría **opinión positiva**, se destacan los siguientes comentarios:

“Creo que lo que se ha logrado hasta la fecha en la equidad de género, está muy bien para poder desempeñarse en sus funciones muy tranquilas (las mujeres)”.

“Mi opinión es que el cambio se ha generado de manera adecuada, ya que en la actualidad las mujeres dentro de la institución tienen las mismas posibilidades que el personal masculino y se les respeta de la misma manera”.

“A modo personal, nunca he sufrido algún tipo de discriminación, acoso o sentirme menos que un hombre, he visto injusticias, pero todo depende de los mandos directos, gracias a Dios me han tocado buenos mandos y mi carrera ha sido un éxito”.

“Está muy bien así cómo está, no hay nada que mejorar”.

“No es necesario mejorar, ya que en la institución todos tienen las mismas posibilidades, es la organización donde en mejor forma se representa la equidad”.

“Creo que la Institución ha desarrollado de manera eficiente la mejora constante de la equidad hacia la mujer”.

“Me parece que estando las oportunidades abiertas y el que tenga las condiciones y la voluntad para acceder a algo, es bastante equidad en ese sentido”.

“Yo pienso que la equidad de género ya se encuentra instaurada en la Institución en donde tanto el personal femenino como el masculino tienen las mismas posibilidades de desarrollarse como profesional”.

“El Ejército ha sido impulsor en Chile de la equidad de género. Para nosotros esto hace años ya no es un tema. Nadie anda preocupado de la equidad en la institución, dado que esto es una realidad tangible. No debe haber ninguna institución ni privada ni del Estado, que tenga más equidad que el Ejército de Chile”.

“Creo que el Ejército es un ejemplo de equidad”.

“Creo que se debe dejar de hablar de la materia como algo pendiente, destacando los aspectos positivos, entendiendo que si en algunas especialidades no hay mujeres es por opción y no por políticas institucionales”.

Los comentarios positivos reflejan una visión de satisfacción con respecto a la equidad de género en la institución. La mayoría de los encuestados que dejaron estos comentarios valoran los avances realizados y consideran que el entorno laboral ofrece igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Se destaca que muchos nunca han experimentado discriminación o acoso y que el respeto y las posibilidades de desarrollo profesional son equitativos. Algunos elogian a la institución por su compromiso con la equidad de género, señalando que se han logrado significativos progresos y que la situación actual es vista como justa y equitativa. En resumen, estos comentarios sugieren que, desde la perspectiva de quienes expresan opiniones positivas, la institución ha alcanzado un nivel adecuado de equidad de género, y no perciben la necesidad de cambios adicionales en este ámbito.

6.1.3. Vida Familiar

De los resultados obtenidos, es posible indicar que la percepción del personal encuestado respecto de la variable Vida Familiar es que no existe equidad de género en ninguna de sus dimensiones, ya que no se alcanza el puntaje límite establecido, con la excepción del grupo de edad 56-65 años, en las dimensiones “Maternidad” y “Compatibilidad familiar/laboral”, quienes superan el puntaje límite, es decir, perciben equidad de género en esas dimensiones. En la tabla 30 se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable Vida Familiar, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta.

Tabla 30 Resultados obtenidos para la variable "Vida Familiar"

Dimensión	Puntaje límite	Sin segmentación		Dif.	género		Lugar de desempeño			Categoría			Edades						
		Sig	Media		Mujeres	Hombres	Dif.	Medias		Dif.	Medias			Dif.	Medias				
								FG	FT		Of	Sof	P. Civil		-25	25-35	36-45	46-55	56-65
Maternidad	1	0,0	0,42-0,61	SI	0,37	0,59	SI	0,40	0,61	SI	0,73*	0,38*	0,92	SI	0,44	0,39*	0,53**	0,88*	1,15**
Compatibilidad familiar/laboral	3	0,0	1,08-1,56	SI	0,69	1,64	SI	1,05	1,54	SI	2,07*	0,87*	0,87	SI	1,11***	0,92*	1,48**	2,27*	3,20** ***
Total Vida Familiar	4	0,0	1,52-2,15	SI	1,06	2,23	SI	1,45	2,15	SI	2,80*	1,25*	1,40	SI	1,56	1,31*	2,00	3,15*	3,62

Fuente: Elaboración propia.

6.1.3.1. Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos/as

En esta dimensión el género es un factor diferenciador en la percepción sobre la equidad de género en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos/as, es decir, la media del puntaje total de la dimensión para las mujeres es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de 0,37, mientras que la de los hombres corresponde a 0,59, lo que estadísticamente representa diferencia. A pesar de que ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 1 punto, las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

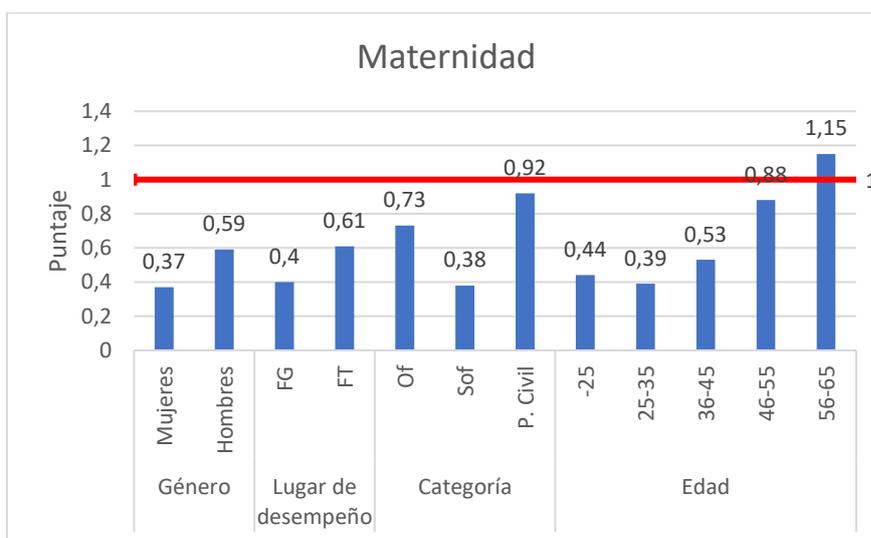
El lugar de desempeño corresponde a un factor diferenciador en la percepción de equidad de género, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,40 y 0,61 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 1 punto. Lo anterior, indica que a pesar de que en ambos lugares de desempeño no se percibe equidad de género, el personal que trabaja en la fuerza generadora percibe menos equidad que el personal de la fuerza terrestre.

La categoría es un factor diferenciador en la percepción, puesto que hay diferencias significativas en la percepción de equidad en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos/as entre oficiales y suboficiales. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de 1 punto, sin embargo, el puntaje de los oficiales y personal civil se encuentran más cercanas a la percepción de equidad de género.

La edad corresponde a un factor diferenciador, puesto que hay diferencias significativas en la media del puntaje total de los grupos 25-35 con los grupos 46-55 y 56-65 y 36-45 con el grupo 56-65 años. El único grupo que obtuvo un puntaje superior a 1, es decir, el grupo de edad que percibe equidad de género en esta dimensión es el grupo de mayor edad. Esto se puede explicar ya que el personal de este rango suele tener hijos/as de mayor edad, con mayor independencia y que requieren menos cuidados paternos. Además, este grupo de edad tiene un grado mayor de jerarquía y, por lo general, ocupan cargos de jefaturas.

El gráfico 17, resume los puntajes obtenidos por cada factor de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos/as”.

Gráfico 17 Puntajes obtenidos para la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.3.2. Compatibilidad familiar/laboral

En esta dimensión el género es un factor diferenciador en la percepción sobre equidad de género en la compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral, es decir, la media del puntaje total para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de 0,69, mientras que la de los hombres corresponde a 1,64, lo que estadísticamente representa diferencia. A pesar de que ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 3 puntos, las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

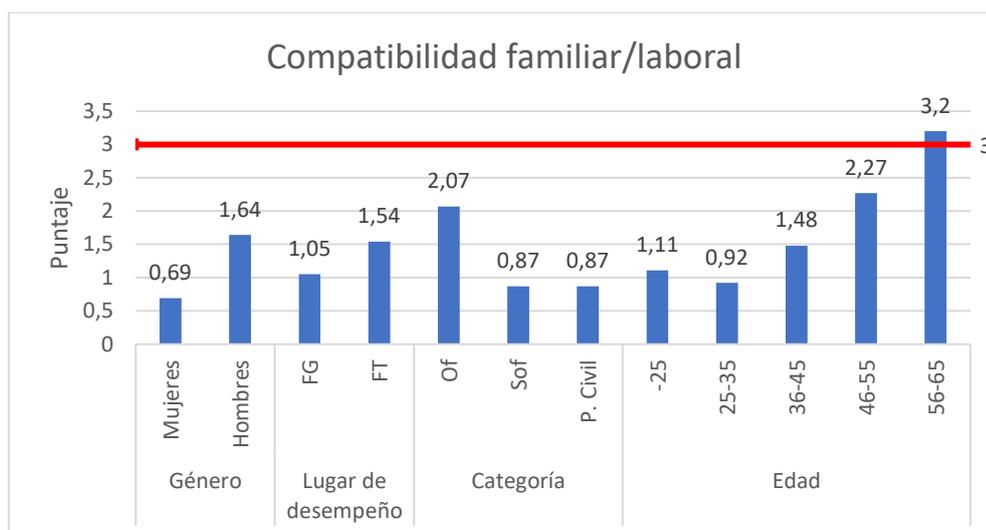
El lugar de desempeño es un factor diferenciador en la percepción, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 1,05 y 1,54 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior, indica que a pesar de que en ambos lugares de desempeño no se percibe equidad de género, el personal que trabaja en la fuerza generadora percibe menos equidad que el personal de la fuerza terrestre en esta dimensión.

La categoría representa un factor diferenciador, ya que existen diferencias significativas en la media del puntaje total entre oficiales y suboficiales. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de 3 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales se encuentra más cercano a la percepción de equidad de género.

La edad es un factor diferenciador en la percepción de equidad en esta dimensión, ya que existen diferencias significativas en los grupos 25-35 con 46-55 y 56-65; 36-45 con 56-65 y; 56-65 con “menos de 25”.

El gráfico 18, resume los puntajes obtenidos por cada factor de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral”.

Gráfico 18 Puntajes obtenidos para la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.3.3. Total vida familiar

Para el total de esta variable, el género representa un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en la variable vida familiar, es decir, la media del puntaje total para las mujeres es distinta a la media del puntaje total para los hombres. La media de las mujeres es un puntaje de 1,06, mientras que la de los hombres corresponde a 2,23. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 4 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta variable por una diferencia de más de 1 punto.

El lugar de desempeño también representa un factor diferenciador, es decir, la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG. La media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 1,45 y 2,15 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 4 puntos. Ningún grupo alcanza el puntaje límite, siendo el personal que se desempeña en la FG quien percibe menor equidad.

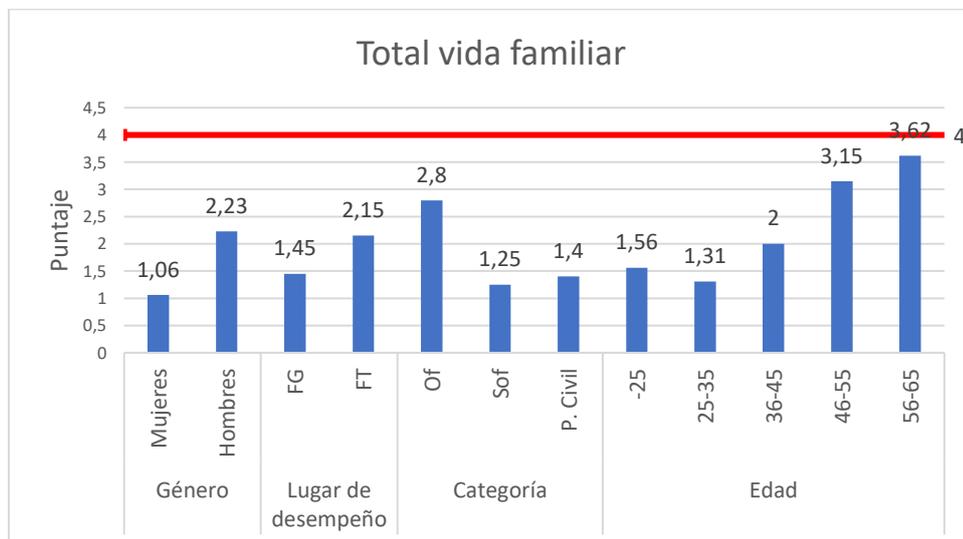
La categoría representa un factor diferenciador, ya que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre oficiales y suboficiales. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales es superior al personal civil y de suboficiales.

La edad también es un factor diferenciador, puesto que hay diferencias significativas entre el grupo de edad 25-35 con 46-55. De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos, sin embargo, el puntaje de las personas con mayor edad es el que más se acerca al puntaje límite.

Respecto a esta variable, es posible indicar que las mujeres, suboficiales, personal de la fuerza generadora y los menores de 35 años son quienes menos perciben equidad de género dentro de la Institución.

El gráfico 19, resume los puntajes obtenidos por cada factor del total de la variable "Vida familiar".

Gráfico 19 Puntajes obtenidos para la variable "Vida Familiar"



Fuente: Elaboración propia.

6.1.3.4. Resumen

En la tabla 31, se muestra el resumen de los factores en que existen diferencias de la percepción en las diferentes dimensiones y en el total de la variable "Vida Familiar", donde se puede observar que todos los factores presentan diferencias significativas entre si.

Tabla 31 Resumen de los factores diferenciadores por cada dimensión

Dimensión	Factores diferenciadores en la percepción	Factores no diferenciadores en la percepción
Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos	Género, lugar de desempeño, categoría y edad	
Compatibilidad familiar/laboral	Género, lugar de desempeño, categoría y edad	
Total Vida Familiar	Género, lugar de desempeño, categoría y edad	

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la variable "Vida Familiar" muestra una percepción predominante de inequidad de género en las distintas dimensiones evaluadas, con excepciones en algunos grupos de edad. En general, tanto la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos" como la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" revelan diferencias significativas en la percepción entre géneros, con las mujeres reportando una menor equidad en comparación con los hombres. El lugar de desempeño influye en la percepción, con el personal en la Fuerza Generadora reportando una menor equidad en comparación con la Fuerza Terrestre en ambas dimensiones. La categoría y la edad también son factores diferenciadores significativos; los oficiales y el personal de mayor edad tienden a percibir una mayor equidad en comparación con los suboficiales y los grupos de menor edad. A nivel global, la variable "Vida Familiar" refleja que las mujeres, los suboficiales, el personal en la Fuerza Generadora, y los individuos menores de 35 años son los que experimentan una menor equidad de género.

6.1.3.5. Análisis de la pregunta abierta

La encuesta contempla una pregunta abierta, en la cual, las personas que respondan podrán explicitar pensamientos, emociones y opiniones respecto a la equidad de género en la Institución.

La pregunta corresponde a: Dentro de los ámbitos anteriores u otros que estime relevantes, ¿Cómo cree Ud. que se podría mejorar la equidad de género dentro de la Institución?

Se analizará el resultado de esta pregunta respecto a la variable “Vida familiar” y el análisis de sentimiento relacionado a esta variable.

Tal como fue explicado en el punto 6.1., “Vida familiar” fue dividido en las siguientes subcategorías: igualdad de permisos, beneficios en matrimonios y maternidad.

Se analizó el sentimiento de las personas respecto a cada una de las subcategorías. El 71,79% de las personas encuestadas, presentó un sentimiento negativo respecto a la vida familiar, un 20,21% un sentimiento neutro, mientras que ningún encuestado presentó un sentimiento positivo en este ámbito, tal como se muestra en la tabla 32.

Tabla 32 Análisis de sentimiento de las subcategorías de Vida Familiar

Vida Familiar Subcategoría	Análisis de sentimiento		Total
	Negativo	Neutro	
Beneficios en matrimonio	6	3	9
Igualdad de permisos	10	7	17
Maternidad	12	1	13
Total general	28 (71,79%)	11 (28,21%)	39

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentarán algunos de los comentarios más destacados respecto a cada subcategoría.

Respecto a la subcategoría **beneficios en matrimonio**:

“A los matrimonios uniformados, la institución le da muchos beneficios, más de los que impone la ley, no siendo iguales a la parte civil (matrimonio con civiles)”.

“Siendo conscientes de que hoy en día la "familia" no necesariamente está constituida bajo la sombra del matrimonio. Madre o padre soltero debería tener el mismo valor familiar que una familia formada bajo un matrimonio”.

“Siendo militar, exigir a todos lo mismo, hombre y mujeres deben hacer guardias, servicios, despliegues, y no garantías a los matrimonios entre militares, porque los que somos casados con personal civil pagamos nanas, cuidadoras de menores o debemos acudir a familiares para el cuidado de nuestros hijos o buscamos soluciones para cumplir con nuestro desempeño profesional. Con las garantías que se les da a ellos se deben acortar roles y recargar de trabajo a personal de la unidad”.

“Administrar la justicia de buena manera, ya que las mujeres militares tienen muchos más beneficios que las mujeres civiles y esto contrae un problema con un personal que está casado o casada con una persona civil, porque no se generan los mismos permisos, y afecta a la unidad en despliegues y roles de guardia”.

Los comentarios en esta subcategoría revelan una percepción de desigualdad en el tratamiento de los matrimonios uniformados frente a los matrimonios entre militares y civiles. Se observa un consenso sobre que los matrimonios uniformados reciben más beneficios que aquellos en los que uno de los cónyuges es civil, lo que se considera injusto y generador de desigualdades en las labores asignadas. Los encuestados sugieren que los beneficios actuales favorecen desproporcionadamente a los matrimonios uniformados, lo que impacta negativamente en la carga de trabajo del personal casado con civiles. Además, se plantea que la definición tradicional de "familia" no se ajusta a las realidades modernas, como los casos de padres solteros, quienes deberían recibir un trato equitativo. En resumen, los comentarios sugieren que es necesario revisar y ajustar los beneficios relacionados con el matrimonio para garantizar una equidad real, independientemente del estado civil o la profesión del cónyuge.

Respecto a la subcategoría **igualdad de permisos**:

“Que den a hombres y mujeres los mismos beneficios para estar con la familia e hijos, ya que solo a mujeres les dan esas facilidades”

“Permitiendo a ambos entre otras cosas la corresponsabilidad parental, ya que siempre se deja la responsabilidad a la madre y no siempre se dan las autorizaciones al padre o se le cuestiona”.

“Otorgándole a los hombres las capacidades de poder contribuir de igual manera a sus familias como lo hacen las mujeres, sin que este sea cuestionado o amenazado. Si bien dicen que existe, eso no es real y solo son palabras de buena crianza para quedar bien que con la opinión pública”.

“Brindar de apoyo y permiso para el personal masculino que tiene necesidades familiares”.

“En temas familiares, brindando las mismas oportunidades a los padres, sobre el cuidado de los hijos, así como a las madres”.

“Considerando a ambos géneros con relación a la paternidad, vale decir, permisos ante eventualidades de los hijos”.

“Que no sea mal visto que los hombres tengan igualdad de oportunidad para cuidar a sus hijos. (Generar ese cambio de cultura)”.

Los comentarios destacan una percepción de desigualdad en el otorgamiento de permisos familiares, que se consideran desproporcionadamente favorables hacia las mujeres. La mayoría de los encuestados aboga por una revisión de las políticas de permisos para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a beneficios relacionados con el cuidado y la responsabilidad familiar. Se señala que, a menudo, los permisos y facilidades están diseñados principalmente para las mujeres, dejando a los hombres en desventaja cuando se trata de responsabilidades parentales. Además, se menciona que la corresponsabilidad parental debería ser igualmente valorada y apoyada, y que los permisos para los padres deben ser igualmente accesibles y respetados sin cuestionamientos. En general, los comentarios sugieren la necesidad de ajustar las políticas para que reflejen una verdadera equidad en la asignación de permisos y responsabilidades familiares entre todos los géneros.

Respecto a la subcategoría **Maternidad**:

“Se debe propender a lograr una equidad de género REAL, en la que se entienda que, por capacidades cognitivas, podemos desarrollar las mismas tareas que los hombres, pero a su vez, también se logre entender que muchas somos madres de familia y es otra GRAN FUNCIÓN que debemos desempeñar 24/7. Cuando logren los mandos entender esta situación y apoyarla como se debe, uno como mujer, madre y militar puede cumplir ambas funciones al 100%”.

“Que dejen de mirarnos mal y tratarnos diferentes al momento de quedar embarazadas... es como si quedáramos no operativas... y no es la realidad”.

“Se mantiene la carga familiar de los hijos sobre los hombros de las madres, las que además deben rendir profesionalmente de igual forma (o mejor, por autoexigencia) que los hombres”.

“Lamentablemente, aunque la media social y política quiera promover equidad de género, lo que está estupendo, hay labores que la mujer lamentablemente no puede atender cuando es madre, considerando la demanda que esto significa en el aspecto personal, muchas veces atender asuntos del servicio 24/7 se hace incompatible cuando la pareja de esta no es integrante de alguna FFAA o de orden público”.

“Considerar también que muchas somos madres y toca compatibilizar ambas labores, que uno realiza con mucha dedicación y entrega, muchas veces solas cuando hay matrimonios militares, y el hombre no está presente en la crianza de los niños por pasar tanto tiempo fuera en comisiones, sin incentivos económicos importantes”.

“Promoviendo el acceso de mujer al mando de Unidades, eliminado la discriminación cada vez que una mujer queda embarazada, eliminar los test de embarazo para algunos ejercicios, promoviendo la paternidad responsable de los hombres para llevar a sus hijos al médico, quedarse a cargo de sus hijos cuando las mujeres se desplieguen”.

“Orientando a los mandos directos que la maternidad se debe respetar a cabalidad no sobreponiendo el trabajo sobre los hijos y familia”.

“Pienso yo que la equidad de género no está igualitaria al 100 %. Dentro de la institución se destina al personal femenino cuando queda embarazada. Cuando está con posnatal. O por licencias por hijo menor de 1 año. Sin previo aviso y simplemente porque sí. El personal femenino se siente un estorbo y menoscabada de que le pongan problemas y comentarios malos intencionados del personal. Y con todo el derecho que tiene la mujer en todo lo que conlleva la maternidad. Eso no es equidad de género. A la institución le falta mucho por actualizarse y cambiar algunas formas que no funcionan”.

Los comentarios sobre la subcategoría “maternidad” revelan una serie de desafíos y percepciones negativas que enfrentan las mujeres en el ámbito militar al compatibilizar sus responsabilidades profesionales con la maternidad. Se observa un sentimiento general de que, a pesar de las políticas de equidad de género, en la práctica las mujeres embarazadas y las madres enfrentan desventajas y estigmatización. Las encuestadas expresan la necesidad de que los mandos reconozcan y apoyen mejor la dualidad de roles que muchas mujeres desempeñan, tanto en su vida profesional como en su vida familiar. Las críticas se centran en la falta de comprensión y apoyo adecuado durante el embarazo y la maternidad, lo que puede llevar a la percepción de ser tratadas como menos operativas o a ser vistas negativamente. Además, se subraya la importancia de promover una paternidad responsable y compartir las responsabilidades familiares de manera más equitativa entre ambos géneros.

6.2. Resumen y discusión de los resultados

A partir del análisis realizado en el apartado anterior, se pueden destacar los siguientes hallazgos y diferencias relevantes en cuanto a la percepción de equidad de género:

Respecto al desarrollo profesional:

Para el desarrollo profesional la percepción general es que no existe equidad de género en ninguna de sus dimensiones, con la excepción de la “cultura militar” para el personal mayor de 46 años:

En la dimensión “*Cultura Militar*”, se encontró que el personal mayor de 46 años percibe un avance hacia la equidad de género, lo que podría estar explicado por los cambios generacionales en las percepciones sobre género y roles dentro de la institución militar. Sin embargo, las mujeres y los suboficiales perciben menos este avance, esto podría indicar la existencia de barreras o percepciones arraigadas dentro de la Institución, que limitan la percepción de equidad de género de estos grupos, independientemente de su lugar de desempeño.

Compromiso Institucional: El género y la categoría son factores diferenciadores en la percepción del compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género. Las mujeres perciben un compromiso institucional significativamente más bajo que los hombres, esto sugiere que la institución militar podría no estar satisfaciendo adecuadamente las expectativas de equidad de género de las mujeres miembros, y los suboficiales perciben un menor compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género que los oficiales, esta diferencia podría reflejar variaciones en las oportunidades de participación en decisiones institucionales o en la implementación de políticas de equidad de género que podrían estar más presentes en niveles superiores de la jerarquía. Aunque la edad no mostró diferencias estadísticamente significativas, los encuestados mayores de 46 años tienden a percibir un mayor compromiso institucional hacia la equidad de género. Este hallazgo puede indicar una mayor apertura o experiencia acumulada en la percepción de cambios organizacionales, en consideración a que este personal con más años de servicio ha podido observar los cambios o mejoras en comparación a sus inicios en la Institución.

Aspectos Fisiológicos: El género es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas de hombres y mujeres. Las mujeres perciben menos equidad en esta dimensión que los hombres. Esto podría reflejar percepciones arraigadas sobre las diferencias biológicas entre géneros y su impacto en las oportunidades profesionales dentro del ejército. La categoría, la edad y el lugar de desempeño no presentaron diferencias significativas, lo que indica que la percepción de desigualdad es uniforme a través de los diferentes niveles jerárquicos y grupos etarios. Las mujeres conforman el grupo que percibe mayor desigualdad en esta dimensión, probablemente porque muchos cursos especializados en el Ejército pueden tener requisitos físicos específicos que pueden ser más difíciles de cumplir para las mujeres debido a las diferencias promedio en fuerza, resistencia o estatura. Esto puede llevar a

que las mujeres tengan menos oportunidades para acceder o tener éxito en estas especialidades, lo cual perciben como una desigualdad de oportunidades. Además, la ejecución de tareas en misiones o operaciones militares distintas a la guerra, pueden requerir mayor fuerza física, lo que, aunque muchas mujeres estén capacitadas para ejecutarlas, las diferencias fisiológicas pueden llevar a que se perciba que las mujeres tienen limitaciones comparativas, lo cual podría influir en la asignación de roles, responsabilidades y oportunidades.

Exigencias y Oportunidades: El género, el lugar de desempeño y la categoría son factores diferenciadores en la percepción de equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional. Las mujeres perciben menos equidad en esta dimensión que los hombres, y los oficiales perciben más equidad que los suboficiales. Las expectativas sobre roles y capacidades de hombres y mujeres pueden influir en como se asignan las oportunidades de desarrollo profesional y las exigencias asociadas a estos roles. Las mujeres podrían enfrentar barreras implícitas o explícitas basadas en estereotipos de género que limitan sus oportunidades de crecimiento profesional o asignación de roles más exigentes, como, por ejemplo, ser parte del alto mando institucional (grado de General).

Respecto a las dimensiones de la variable “*Desarrollo Profesional*” es posible indicar que, por lo general, **no hay diferencias en la percepción de equidad de género respecto al lugar de desempeño y la edad**, sin embargo, **si hay diferencias respecto al género y la categoría**, siendo las mujeres y suboficiales las que perciben menor equidad. Lo anterior, es posible explicarlo toda vez que el porcentaje mayor de mujeres, son suboficiales. Esto indica que las mujeres dentro del ejército de Chile pueden enfrentar barreras más perceptibles o percepciones más negativas en cuanto a su desarrollo profesional en comparación con sus colegas masculinos, al igual que este hallazgo sugiere que hay una percepción de diferencias de oportunidades dentro de la jerarquía militar.

Respeto al empleo durante los diferentes EEC: La mayoría de las mujeres consideró que hubo equidad de género en el empleo durante los diferentes EEC, mientras que la mayoría de los hombres consideró que esto no existió. En la Fuerza Generadora, la mayoría de las personas consideran que hubo equidad de género, mientras que en la Fuerza Terrestre solo una minoría tuvo la misma percepción. En todas las categorías y edades, la

mayoría del personal considera que sí hubo equidad de género en el empleo en los diferentes EEC.

En el análisis de contenido de las respuestas “no hubo equidad de género”, se identificaron varias categorías de respuestas, incluyendo la discrecionalidad del mando, la baja participación femenina, la discriminación inversa, la priorización de la maternidad, el descriterio del mando, la discriminación positiva, la infraestructura, la discriminación de género, la baja preparación física, la falta de compromiso y las minorías. Algunos comentarios destacados incluyen la percepción de que las mujeres no se desplegaban tanto como los hombres, que las tareas no son las mismas para hombres y mujeres debido a la preparación física, que las mujeres son discriminadas en ciertas actividades, que las mujeres reciben más beneficios que los hombres, y que se respeta y prioriza la maternidad de las mujeres.

Lo anterior, es acorde con los resultados de la dimensión “*Requerimiento Institucional de Empleo Efectivo*”, en la cual el género y el lugar de desempeño son factores diferenciadores en la percepción de equidad de género respecto al empleo efectivo. Las mujeres perciben mayor equidad en esta dimensión que los hombres, y el personal de la Fuerza Generadora percibe más equidad que el personal de la Fuerza Terrestre. Esta dimensión es la única en que los hombres perciben menor equidad que las mujeres, lo que se puede deber a que fueron los hombres, especialmente los integrantes de la Fuerza Terrestre, quienes estuvieron más empleados durante los diferentes EEC, teniendo una mayor presencia en tareas físicas y emocionalmente exigentes. Es posible que las mujeres hayan tenido más facilidad para obtener permisos relacionados con responsabilidades familiares, como la maternidad o el cuidado de los niños, lo que las habría alejado de las misiones de patrullajes o guardias. Esta situación podría haber llevado a una mayor carga de trabajo para los hombres, quienes podrían haber percibido estas condiciones como injustas y desiguales. Esta dinámica refleja la complejidad de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales dentro de un contexto militar, donde las políticas de permisos y las demandas operativas pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres.

En la pregunta abierta relacionada a la equidad de género dentro de la institución, el análisis realizado respecto al Desarrollo Profesional indicó que el 94,07% de las personas encuestadas no presentó un sentimiento

positivo respecto al desarrollo profesional, mientras que solo un 5,93% sí lo hizo. El sentimiento negativo se concentró principalmente en las subcategorías de “Igualdad de oportunidades” e “Igualdad de responsabilidades”.

Algunos de los comentarios más destacados sugieren dar más incentivos y oportunidades a las mujeres para postular a especialidades secundarias. Algunos mencionan que las mujeres deberían poder especializarse en áreas como guerra electrónica e inteligencia, que no requieran tanto esfuerzo físico. Cambiar las pruebas de ingreso a los cursos de especialidad secundaria considerando diferencias físicas entre hombres y mujeres. Propuesta de cursos con incentivos económicos en áreas administrativas. Mayor cantidad de especialidades secundarias compatibles fisiológicamente con las mujeres.

Se destaca la necesidad de un cambio de mentalidad de los mandos en relación con las tareas de las mujeres en terreno. Eliminar el machismo dentro de la institución y sancionar malas prácticas y abusos por parte de los mandos.

En cuanto a *igualdad de oportunidades* los comentarios sugieren considerar la designación de más mujeres en los mandos, mejorar procesos basados en capacidades reales (sin género) y abogar por mayores accesos a puestos importantes, incluyendo el alto mando. Además, se destaca la importancia de dar oportunidades a las mujeres para demostrar sus habilidades.

En relación con *igualdad de responsabilidad* se aboga por igualar los deberes entre hombres y mujeres, otorgar las mismas responsabilidades en todas las categorías de trabajos y evitar diferencias en las Unidades Regimentarias. También se busca establecer una equidad total sin prejuicios y aumentar la participación y responsabilidad del personal femenino.

Respecto al Entorno Laboral:

Para la dimensión “Entorno laboral” la percepción general es que no existe equidad de género en ninguna de sus dimensiones.

La percepción general es que existe prejuicio y discriminación por género, tanto mujeres como hombres perciben esta desigualdad. El lugar de desempeño, la categoría y la edad no afectan significativamente la percepción en esta dimensión. Estos resultados pueden deberse a la cultura institucional, la cual históricamente ha favorecido a los hombres en roles de liderazgo y responsabilidad, creando barreras para las mujeres que buscan avanzar en sus carreras. También, la persistencia de estereotipos de género que afectan la forma en que se evalúa y trata a hombres y mujeres en términos de competencia, habilidades y roles laborales dentro del Ejército, puede afectar a que haya una percepción, por parte de los hombres, de que existen tratos preferenciales hacia las mujeres por parte de los mandos, como asignaciones de tareas menos exigentes o privilegios.

Se observan diferencias en el trato y acoso laboral por género. Ambos géneros perciben estas diferencias independientemente de su lugar de desempeño. Sin embargo, los suboficiales y las personas menores de 25 años perciben mayores diferencias en esta dimensión. Los suboficiales y las personas más jóvenes pueden estar más expuestos a situaciones de acoso laboral o tratos desiguales debido a su posición dentro de la jerarquía organizacional y a su menor experiencia, lo cual podría hacerlos más susceptibles a tales percepciones. Además, las generaciones más jóvenes muestran una menor tolerancia hacia el maltrato y el acoso laboral en comparación con generaciones más antiguas, influenciados por una mayor conciencia y educación sobre derechos laborales y equidad de género, así como por expectativas elevadas de un ambiente laboral saludable. La accesibilidad a información a través de internet y redes sociales y la sensibilización hacia prácticas justas en el trabajo, también juegan un rol importante en la percepción de este grupo etario.

Respecto a la violencia sexual, las mujeres la perciben más que los hombres independientemente de su lugar de desempeño, incrementándose en el personal de suboficiales y personal civil menores de 35 años. La disparidad en la cantidad de hombres y mujeres en la institución podría contribuir a una percepción de mayor vulnerabilidad en las mujeres, la exposición a constantes comentarios inapropiados respecto a la apariencia física y sexistas por parte de los hombres, podrían intensificar esta percepción. Además, la falta de confianza en los procedimientos de denuncia existentes, el miedo a represalias y la cultura de silencio entorno al acoso sexual, podrían desalentar a las víctimas a denunciar estos incidentes.

De las normas de presentación y vestimenta, las mujeres, el personal que trabaja en la fuerza generadora y los suboficiales, independientemente de la edad, perciben menor equidad de género en esta dimensión. Esto se debe a que las normas de vestimenta y presentación podrían estar diseñadas de manera que impongan requisitos más estrictos o menos funcionales para las mujeres en comparación con los hombres, como el uso de tacones altos, peinados elaborados o maquillaje, que pueden generar molestias físicas. Estos requisitos pueden ser vistos como desiguales o injustos. Cabe hacer presente que, posterior a la aplicación de esta encuesta, el Ejército modificó el peinado para el personal femenino, pasando de un moño alto (denominado coloquialmente como “tomate”) a una coleta.

En relación con la infraestructura, las mujeres y el personal de la fuerza terrestre perciben menor equidad en esta dimensión, independientemente de su categoría o edad. Esto puede ser explicado ya que en las unidades de la Fuerza Terrestre es donde más se demanda infraestructura femenina, tales como cuadras de alojamiento y baños y la infraestructura existente es antigua y ha sido diseñada históricamente para las necesidades predominantes de hombres, lo que podría dejar desatendidas las necesidades específicas de las mujeres en términos de comodidad y privacidad, y puede no haber sido adaptada adecuadamente para satisfacer las necesidades biológicas y prácticas de las mujeres, como por ejemplo, la provisión de instalaciones sanitarias adecuadas para la higiene menstrual.

En la mayoría de las dimensiones de “Entorno Laboral”, el género corresponde a un factor diferenciador, siendo las mujeres las que perciben menor equidad de género.

En la pregunta abierta relacionada a la equidad de género dentro de la institución, el análisis realizado respecto al Desarrollo Profesional indicó que el 71,76% de las personas encuestadas, no presentó un sentimiento positivo respecto al entorno laboral y un 28,24% sí. El sentimiento negativo está presente principalmente en las subcategorías “discriminación inversa”, “discriminación positiva” e “infraestructura”.

Dentro de los comentarios más relevantes del personal encuestado se destaca la preocupación por la falta de garantías para quienes denuncian acoso laboral, la necesidad de dar mayor credibilidad a las mujeres que enfrentan acoso en el trabajo toda vez que las leyes y políticas

institucionales buscan la equidad, pero aún existe inseguridad para denunciar situaciones de acoso o violencia laboral o sexual.

Se menciona que es importante abordar las condiciones físicas y espaciales para garantizar un entorno seguro y equitativo, disponiendo mayor cantidad de infraestructura para las mujeres.

El personal masculino menciona que a veces se abusa de la buena disposición de los mandos en términos de equidad. Algunos creen que se deben eliminar privilegios específicos para las mujeres sobre los hombres y evitar favorecer a quienes se aprovechan de su género ya que la igualdad de trato es fundamental para lograr una verdadera equidad.

Respecto a las opiniones positivas recibidas, muchos consideran que la equidad actual es adecuada y que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, se ve al Ejército de Chile como un impulsor de la equidad de género en el país.

Respecto a la Vida Familiar

Los resultados de la encuesta indican que, en términos generales, existe una percepción baja de equidad de género en las dimensiones relacionadas con la “vida familiar dentro del Ejército de Chile”. Las diferencias más significativas se observan entre géneros, categorías, lugares de desempeño y grupos de edad, destacando que las mujeres y ciertos grupos específicos (suboficiales, personal de la fuerza generadora y menores de 35 años) perciben menor equidad en comparación con sus contrapartes masculinas y otros grupos dentro de la institución. Estos hallazgos sugieren áreas específicas donde se podrían implementar políticas y acciones para mejorar la equidad de género en el Ejército de Chile, especialmente en lo que respecta a la conciliación entre vida familiar y laboral.

Las mujeres reportan una percepción menor de equidad en esta dimensión, lo que puede reflejar desafíos adicionales o barreras percibidas relacionadas con la maternidad, las responsabilidades familiares y para equilibrar responsabilidades familiares y profesionales dentro del contexto militar. Además, existen diferencias entre la Fuerza Generadora y la Fuerza Terrestre, siendo esta última la que reporta una percepción ligeramente mejor en términos de equidad de género en maternidad y crianza. Esto puede estar relacionado con diferencias en políticas o prácticas específicas

en cada unidad militar, así como en la estructura organizativa y la cultura laboral. Por otro lado, los oficiales muestran una percepción ligeramente más alta de equidad en comparación con los suboficiales y el personal civil. Esto puede estar relacionado con roles y responsabilidades diferentes, así como con niveles diferentes de autoridad y capacidad para influir en las políticas organizativas. Finalmente, los grupos de edad más avanzada (especialmente 56-65 años) muestran una percepción más positiva en términos de equidad en maternidad y crianza. Esto podría ser debido a que estas personas ya han atravesado etapas de vida donde enfrentaron estos temas, generalmente tienen hijos de mayor edad que no requieren tanto cuidado como un niño pequeño, por lo que las responsabilidades familiares pueden haber disminuido y tienen más flexibilidad en sus roles laborales.

Los encuestados expresaron preocupación por la disparidad en los beneficios entre matrimonios militares y civiles, se señala que los beneficios para matrimonios uniformados son más favorables que los de matrimonios con civiles, lo cual genera percepciones de inequidad. La falta de reconocimiento igualitario para familias no convencionales (madres o padres solteros) fue mencionada como un área donde se puede mejorar la equidad.

Existe un fuerte sentimiento que los permisos relacionados con la familia están sesgados hacia las mujeres, dejando a los hombres sin las mismas facilidades.

Se enfatiza la importancia de la corresponsabilidad parental y la necesidad de permitir que los hombres también puedan tener permisos para atender responsabilidades familiares sin ser cuestionados.

Respecto a la maternidad, se evidencia un sentimiento generalizado que las mujeres son tratadas de manera desigual cuando se convierten en madres dentro de la institución. Se menciona la presión para rendir profesionalmente al mismo nivel o incluso más alto que los hombres, a pesar de las responsabilidades familiares adicionales. La necesidad de apoyo real y comprensión por parte de los mandos superiores durante el embarazo y la maternidad es resaltada como crucial para mejorar la equidad de género. Se sugiere eliminar prácticas que puedan discriminar a las mujeres embarazadas o en posnatal, como asignaciones inoportunas o comentarios despectivos.

En resumen, los comentarios reflejan una percepción generalizada de desigualdad y discriminación en las políticas y prácticas relacionadas con la vida familiar dentro del Ejército de Chile. Las sugerencias apuntan hacia la necesidad de políticas más inclusivas y equitativas que reconozcan y apoyen las diversas realidades familiares, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a los roles familiares tanto para hombres como para mujeres dentro de la institución.

La percepción de inequidad de género en el Ejército de Chile, tal como se reflejan en los resultados del estudio, concuerda con varios antecedentes y conceptos teóricos relevantes. Los hallazgos muestran que las mujeres y los suboficiales perciben menor equidad en aspectos clave del desarrollo profesional, como la cultura militar y el compromiso institucional. Estos resultados están alineados con estudios previos que han documentado cómo las mujeres en instituciones militares enfrentan barreras más significativas para avanzar en sus carreras debido a normas culturales y estructurales arraigadas. En particular, el estudio de “Personal femenino en las Fuerzas Armadas: estudio sobre potenciales obstáculos a la integración plena y retención de mujeres” desarrollado por la Dra. Nicole Jenne el año 2021 y mencionado anteriormente en esta tesis, revela patrones similares de inequidad, evidenciando cómo las desigualdades de género afectan el desarrollo profesional en el entorno militar y que las barreras enfrentadas por las mujeres son consistentes con las desigualdad de género que existe en la sociedad chilena.

Estos resultados subrayan la necesidad de reformar las políticas y prácticas institucionales para promover una mayor equidad, reforzando las recomendaciones de estudios anteriores que abogan por un cambio en las actitudes y estructuras organizacionales para mejorar la igualdad de género en contextos militares.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente tesis tuvo por motivación conocer la percepción que tiene el personal del Ejército respecto de los avances que ha habido hacia la equidad de género dentro de la institución, poder reconocer cuáles son los segmentos que se encuentran más descontentos a objeto de entregar recomendaciones prácticas que permitan mejorar en este tema. Para ello, se realizó una encuesta online que

fue respondida por 569 personas, 367 hombres y 152 mujeres, y 50 personas que prefirieron no indicar su género.

En relación con la presencia de 50 personas que eligieron no revelar su género en la encuesta representa un segmento significativo que merece una atención particular. La decisión de no proporcionar esta información puede estar motivada por la sensibilidad del tema, preocupaciones sobre privacidad, o incluso una falta de comodidad con las categorías tradicionales de género ofrecidas en la encuesta. Este comportamiento puede ser indicativo de un entorno en el que la identidad de género no está completamente aceptada o reconocida, lo que puede contribuir a una sensación de exclusión o falta de inclusión para aquellos que no se identifican dentro de las categorías binarias tradicionales de género.

En los últimos años, el Ejército de Chile ha avanzado significativamente en la integración de las mujeres y en la promoción de la equidad de género. Estos avances incluyen un aumento en la incorporación de mujeres en diversas ramas y roles, el desarrollo de políticas de igualdad de género, y la implementación de programas de capacitación y sensibilización para todo el personal. Además, se han revisado normas y procedimientos para eliminar barreras históricas, se han promovido a mujeres a cargos de liderazgo, y se han establecido redes de apoyo y protocolos de acoso laboral y sexual. También se realiza investigación continua para evaluar y ajustar las estrategias de equidad de género. Estos esfuerzos reflejan un compromiso por mejorar la equidad de género y la integración de las mujeres con miras hacia un entorno más inclusivo y equilibrado dentro de la institución.

Sin perjuicio de lo anterior, el análisis detallado de los resultados de la encuesta sobre equidad de género en el Ejército de Chile revela una serie de hallazgos significativos que destacan áreas críticas de mejora y desafíos persistentes en tres dimensiones clave: desarrollo profesional, entorno laboral y vida familiar.

Respecto al desarrollo profesional, los datos recopilados indican una percepción generalizada de falta de equidad de género en el desarrollo profesional dentro de la institución. Las mujeres y los suboficiales en particular perciben menores oportunidades de avance comparado con sus contrapartes masculinas y oficiales. Aunque existe una percepción algo más positiva entre el personal mayor de 46 años en cuanto a la cultura militar, esta no se refleja uniformemente en otros grupos demográficos. Es evidente la necesidad de implementar políticas más

inclusivas y programas de capacitación que promuevan la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional sin importar el género o la categoría.

En cuanto al entorno laboral, la encuesta revela percepciones generalizadas de prejuicio y discriminación de género. Ambos géneros reportan diferencias en el trato y acoso laboral, especialmente perceptibles entre suboficiales y personal más joven. El acoso sexual y laboral también es una preocupación, con mujeres reportando niveles más altos de percepción en comparación con hombres. Mejorar las condiciones físicas y espaciales (infraestructura), así como fortalecer los mecanismos de denuncia y protección contra el acoso y la discriminación, son imperativos para crear un entorno laboral seguro y equitativo para todos los miembros del Ejército de Chile.

En relación con la vida familiar, las percepciones sobre la equidad de género indican áreas de preocupación significativa, especialmente en cuanto a los beneficios para matrimonios militares versus civiles y los permisos relacionados con la familia, que se perciben sesgados hacia las mujeres. Existe una clara demanda por políticas que apoyen la corresponsabilidad parental y que reconozcan y respeten las diversas realidades familiares dentro de la institución.

Los resultados de la encuesta han revelado un hallazgo sorprendente y significativo: tanto hombres como mujeres dentro del Ejército de Chile perciben una falta generalizada de equidad de género en todas las dimensiones evaluadas. Esta percepción unánime subraya que la inequidad no es exclusiva de un grupo demográfico particular, sino un fenómeno reconocido por los diferentes miembros de la institución militar. Este hallazgo no solo pone de relieve la necesidad de reformas organizacionales para promover una cultura de equidad de género, sino que también destaca la importancia de implementar medidas concretas que aborden las preocupaciones y percepciones compartidas por todos los miembros, con el objetivo de mejorar el ambiente laboral y profesional en el Ejército de Chile.

De lo anterior y respecto a las hipótesis planteadas inicialmente, se tiene lo siguiente:

Hipótesis H1: existen diferencias en la percepción de equidad de género entre hombres y mujeres, entre oficiales, personal civil y suboficiales, entre la FT y FG, y según la edad.

Los resultados confirman que existen diferencias significativas en la percepción de equidad de género según género, categoría, lugar de desempeño y edad. Las mujeres y los suboficiales en particular perciben menos equidad en comparación con los hombres y los oficiales. La percepción es también más negativa en la Fuerza Terrestre (FT) en comparación con la Fuerza Generadora (FG), y aunque la edad no mostró diferencias significativas, los encuestados de mayor edad tienden a percibir mayor equidad de género. Esto refleja la influencia de estos factores en la percepción general de equidad dentro de la institución.

Hipótesis H2: Las mujeres perciben mayor desigualdad de género porque la Institución sigue teniendo una cultura machista.

La percepción de que la cultura institucional sigue siendo machista es respaldada por los datos. Las mujeres reportan una mayor percepción de desigualdad en comparación con los hombres, y las diferencias culturales y estereotipos de género continúan afectando la percepción de equidad. La persistencia de estos elementos dentro de la cultura militar limita la percepción de equidad de género entre las mujeres.

Hipótesis H3: Las mujeres perciben mayor desigualdad de género porque son discriminadas por las diferencias fisiológicas frente a los hombres.

La hipótesis sobre la discriminación basada en diferencias fisiológicas se confirma en parte, ya que las mujeres perciben menos equidad en relación con las exigencias físicas del quehacer militar y el acceso a las especialidades secundarias. Esto se debe a los requisitos físicos específicos de ciertos roles y especialidades, que pueden ser percibidos como más desafiantes para las mujeres debido a diferencias fisiológicas. Sin embargo, la percepción de desigualdad en esta dimensión es uniforme entre las diferentes categorías y edades, indicando que las barreras fisiológicas percibidas afectan de manera general a las mujeres.

A raíz del análisis realizado, a continuación, se presentan algunas recomendaciones prácticas para mejorar la percepción y la realidad de la equidad de género en el Ejército de Chile.

Para mejorar la equidad de género en el ámbito del desarrollo profesional:

- **Capacitación y educación:** Es fundamental proporcionar capacitación y educación sobre equidad de género a todos los miembros del ejército. Esto puede incluir la incorporación de módulos de equidad de género en los programas de formación de la escuela militar y la escuela de suboficiales y la realización de talleres específicos sobre este tema. Además de lo anterior, es importante incluir un módulo en los talleres para los oficiales que ejercerán mandos en las diferentes unidades, considerando que son ellos quienes podrán potenciar y deberán implementar medidas en los diferentes regimientos y unidades a lo largo del país.
- **Políticas de igualdad de oportunidades:** El Ejército de Chile debe implementar y hacer cumplir políticas de igualdad de oportunidades. Esto significa garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para ingresar al ejército, avanzar en sus carreras y participar en todas las actividades. Implementar programas de desarrollo profesional inclusivos que aseguren igualdad de oportunidades para el ascenso y la capacitación, independientemente del género o la categoría.
- **Respecto a las especialidades secundarias:** mejorar los incentivos económicos en las actividades administrativas, a objeto de que la menor capacidad fisiológica de la mujer no sea un impedimento para postular a especialidades o mejorar sus condiciones económicas.
- **Establecer cuotas o metas específicas para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de la institución.**

Respecto a mejorar la equidad de género en el entorno laboral:

- **Fortalecer los procedimientos de denuncia y protección contra el acoso y la discriminación, asegurando que sean accesibles, confidenciales y efectivos para todos los miembros del Ejército.**

- Implementar programas de sensibilización y entrenamiento en igualdad de género y respeto laboral, dirigidos especialmente a suboficiales y personal más joven.
- Mejorar las condiciones físicas y espaciales en los lugares de trabajo para asegurar un entorno seguro y equitativo para mujeres y hombres.

Respecto a mejorar la equidad de género en el ámbito de la vida familiar:

- Promover la corresponsabilidad parental que permita a hombres y mujeres tomar permisos familiares sin estigma ni penalización. Mejorar la comunicación y la claridad en las políticas escritas para asegurar que todos los miembros del Ejército comprendan sus derechos y responsabilidades respecto a permisos familiares. Esto incluye asegurar que los mandos superiores transmitan de manera efectiva las políticas, subrayando que tanto hombres como mujeres, sin importar las diferentes configuraciones familiares, tienen derecho a atender asuntos familiares y de cuidado de los niños sin penalización ni estigma. Para lo anterior, se pueden implementar programas de formación y capacitación para los mandos superiores en la correcta interpretación y aplicación de las políticas de permisos familiares. Esto ayudará a eliminar sesgos y garantizará que todas las decisiones relacionadas con permisos se basen en principios de equidad y respeto a las responsabilidades familiares.
- Invertir en infraestructura de apoyo familiar adecuado, como guarderías y apoyo para el cuidado de dependientes, para facilitar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales.
- Apoyo a las mujeres: Es importante proporcionar apoyo específico a las mujeres en el ejército. Esto puede incluir la creación de grupos de apoyo, la implementación de políticas de maternidad y la garantía de que las mujeres tengan acceso a roles de liderazgo.

Realizar evaluaciones regulares y seguimiento de las políticas y prácticas de equidad de género, permitirá al ejército identificar áreas de mejora y hacer los ajustes necesarios. Esto permitirá al mando superior del Ejército identificar áreas donde las políticas no están siendo aplicadas correctamente o donde se están interpretando de manera sesgada.

Para lo anterior, es importante contar con una unidad especializada en el tema, que se encargue de la promoción de estas mejoras y de su seguimiento.

Implementar estas recomendaciones no solo fortalecerá la equidad de género dentro del Ejército de Chile, sino que también mejorará el ambiente laboral y promoverá una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa. Es fundamental el compromiso institucional y el apoyo continuo de todos los niveles de liderazgo para llevar a cabo estos cambios de manera efectiva y sostenible.

Finalmente, y en relación con las personas que prefirieron no indicar su género, para futuras investigaciones se recomienda permitir que los encuestados especifiquen su identidad si así lo desean. Es esencial garantizar a los participantes que su información será tratada con estricta confidencialidad y proporcionar una explicación clara sobre el propósito de la recolección de datos para fomentar una mayor apertura en la entrega de información. Además, explorar las razones detrás de la decisión de no revelar el género mediante preguntas cualitativas puede proporcionar información sobre las percepciones y experiencias de los participantes.

BIBLIOGRAFÍA

Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. CEPAL, Naciones Unidas, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile.

Barrios Achavar, V. (2017). La Agenda de Mujer, Paz y Seguridad: Resolución 1325. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26845/1/RESOLUCION_1325_UNU_13_7_2017.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2017, julio 11). La Agenda de Mujer, Paz y Seguridad: Resolución 1325

Biblioteca Nacional de Chile. (2015). Mujeres en la Guerra del Pacífico (1879-1884). Retrieved from Memoria Chilena: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100706.html#presentacion>

Castrillón, L., & Von Chrismar, P. (2013). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *Estudios de Seguridad y Defensa*, 2, 91-116.

CEPAL. (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Montevideo.

Donadio, M., & Mazzotta, C. (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. Buenos Aires.

Femenías, M. L. (2015). El feminismo materialista francés en el marco general de las teorías feministas y de género. *Mora*, 21, 149-163.

Gallardo, P. (2012). La mujer militar en las Fuerzas Armadas

Jenne, N. (2021). Personal femenino en las Fuerzas Armadas: estudio sobre potenciales obstáculos a la integración plena y retención de mujeres. ANEPE-CIEE Proyecto No. 202104.

Lampert, M. (2014, 05 de junio). Minuta Concepto de Equidad de Género. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20239/4/equidad%20de%20genero_%20final_v2.pdf

Ley N° 20.609. (2019). que establece medidas contra la discriminación. www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092

Ley N° 21.001. (2017). que establece el nuevo Escalafón del Servicio de Personal del Ejército. <http://bcn.cl/20y8p>

Ley N° 21.129. (2019). que establece fuero maternal a las funcionarias de las fuerzas armadas. www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1127945

Lupano, M. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate*, 9, 65-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645281>

Ministerio de Defensa Nacional. (2005). Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Santiago de Chile.

Ministerio de Defensa Nacional. (1990). Ley No 18.948 Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Santiago.

Ministerio de Defensa Nacional. (1997). Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Santiago.

Rodríguez, M. E. (2008). Ética feminista y feminismo de la igualdad. *Espiga*, 8(16), 79-88.

RESDAL (2016). Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe. <https://www.resdal.org/assets/atlas-2016-esp-completo.pdf>

Villalobos, P. (s.f.). Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden. www.memoriachilena.gob.cl/archivos2/pdfs/MC0066456.pdf

Villanueva, N. (2017, Enero 12). Participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y fomento de la paz y seguridad, Resolución 1325 (2000). Santiago, Chile.

Zalaquett, C. (2009). Chilenas en armas, testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas. Biblioteca Nacional de Chile (BNC).

ANEXO A

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el análisis de las respuestas a las preguntas cerradas de la encuesta aplicada al personal del Ejército de Chile. Como las respuestas correspondían a una escala de Likert, para poder otorgar un valor numérico, se realizó la siguiente conversión:

Preguntas en positivo ³		Preguntas en negativo ⁴	
Muy de acuerdo	: 2	Muy de acuerdo	: -2
De acuerdo	: 1	De acuerdo	: -1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 0	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 0
En desacuerdo	: -1	En desacuerdo	: 1
Muy en desacuerdo	: -2	Muy en desacuerdo	: 2

Se realizó la suma de las preguntas asociadas a cada dimensión, otorgando un puntaje máximo, un puntaje mínimo y un puntaje límite. El puntaje máximo se refiere a que la percepción de la variable o dimensión es 100% equidad de género; el puntaje mínimo se refiere a que en un 100% la percepción es que no hay equidad de género; el puntaje "límite", se refiere al puntaje a partir del cual se podrá considerar que existe equidad de género en esa dimensión o variable.

Para el análisis se utilizó el software estadístico "SPSS" y se analizó por cada una de las variables y dimensiones incluidas en la encuesta, realizando inicialmente las correspondientes pruebas de normalidad de los datos, para luego, realizar un análisis cuantitativo de diferencias de medias.

1. Desarrollo Profesional.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable desarrollo profesional, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta.

1.1. Cultura Militar.

Se busca conocer la percepción sobre si la cultura militar ha avanzado hacia la equidad de género.

³ Se refiere a que la respuesta "Muy de acuerdo", indica que existe equidad de género en el ámbito de esa pregunta, mientras que "Muy en desacuerdo", indica lo contrario.

⁴ Se refiere a que la respuesta "Muy de acuerdo", indica que no existe equidad de género en el ámbito de esa pregunta, mientras que "Muy en desacuerdo", indica lo contrario.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Test de Normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Cultura militar	,078	569	,000	,975	569	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

	Skewness	
	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	-,483	,102

El valor estadístico de la asimetría o skewness en inglés, es de -0,483, por lo que se encuentra entre -1 y 1. Por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T, para conocer si en la dimensión “cultura militar” hay una percepción de equidad de género de las personas encuestadas, teniendo en consideración que 6 será el puntaje.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “cultura militar”, es igual a 6 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión “cultura militar”, no es igual a 6 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

Test Value = 6

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Dimensión Cultura militar	-8,735	568	,000	-1,559	-1,91	-1,21

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, la variable puntaje total de la dimensión “cultura militar”, no es igual a 6 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “cultura militar”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned}
 -1,91 < \mu - 6 < -1,21 \\
 -1,91 + 6 < \mu < -1,21 + 6 \\
 4,09 < \mu < 4,79
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 4,09 y 4,79 puntos. Este puntaje, menor a 6 puntos, indica que la percepción de las personas encuestadas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género respecto a la dimensión de “cultura militar”.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada género. Para este análisis, solo se considera género Femenino y Masculino, dejando afuera las categorías “otro” y “prefiero no indicarlo”.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Cultura militar	Femenino	,087	152	,007	,979	152	,021
	Masculino	,074	367	,000	,976	367	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness			
	Género	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	Femenino	-,359	,197
	Masculino	-,449	,127

Para ambos géneros la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H₀: la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H₁: la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

		Independent Samples Test							
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
Dimensión Cultura militar	Equal variances assumed	,572	,450	-3,933	517	,000	-1,569	,399	-2,352
	Equal variances not assumed			-3,832	266,918	,000	-1,569	,409	-2,375

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H₀, es decir, se asume que las varianzas de los grupos hombres y mujeres son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H₀ y se acepta H₁, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la dimensión “cultura militar”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-2,352 < \mu_{mujer} - \mu_{hombre} < -0,785$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es menor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

Group Statistics					
	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión Cultura militar	Femenino	152	3,48	4,318	,350
	Masculino	367	5,05	4,058	,212

La media de las mujeres es un puntaje de 3,48, mientras que la de los hombres corresponde a 5,05. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género en la dimensión “cultura militar” (ya que se encuentran bajo el puntaje límite), las mujeres perciben aún menos equidad que los hombres.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la Fuerza Terrestre como en la Fuerza Generadora.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Lugar de desempeño	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Fuerza Generadora	,074	253	,002	,975	253	,000
Cultura militar	Fuerza Terrestre	,086	316	,000	,972	316	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente

para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness			
	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	Fuerza Generadora (FG)	-,363	,153
	Fuerza Terrestre (FG)	-,578	,137

Para ambos lugares de desempeño la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si $p\text{-valor} > 0,05$, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Independent Samples Test									
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	

Dimensión	Equal variances assumed	,068	,794	,008	567	,994	,003	,359	-,703	,709
Cultura militar	Equal variances not assumed			,008	541,636	,994	,003	,359	-,703	,708

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para la FG, es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión Cultura militar	Fuerza Generadora	253	4,44	4,245	,267
	Fuerza Terrestre	316	4,44	4,274	,240

Como muestra la tabla anterior la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 4,44, lo que esta por debajo del puntaje límite de 6 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género en la dimensión “cultura militar”; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la categoría oficial, suboficial y personal civil.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

Categoria_rec

Kolmogorov-Smirnov^a

Shapiro-Wilk

		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Oficial	,067	215	,020	,968	215	,000
Cultura militar	Personal Civil	,145	15	,200	,957	15	,641
	Suboficial	,088	339	,000	,975	339	,000

Como la cantidad de datos para oficiales y suboficiales, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que en estas categorías existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal. Para el caso del personal civil, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, con un p-valor mayor a 0,05, por lo que no se rechaza H_0 , es decir, en esta categoría, los datos distribuyen normal.

Para el caso de los oficiales y suboficiales, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	Oficial	-,533	,166
	Suboficial	-,473	,132

Para ambas categorías la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género entre oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H_0 : No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre los grupos.

H_1 : al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “cultura militar” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.
 Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Cultura militar	Based on Mean	,460	2	566	,631

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos son iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión Cultura militar

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	195,177	2	97,588	5,469	,004
Within Groups	10099,101	566	17,843		
Total	10294,278	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "cultura militar" que difieren. Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "cultura militar" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "cultura militar" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dimensión Cultura militar

Tukey HSD

(I) Categoría_rec	(J) Categoría_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	,581	1,128	,864	-2,07	3,23
	Suboficial	1,217*	,368	,003	,35	2,08

Personal Civil	Oficial	-,581	1,128	,864	-3,23	2,07
	Suboficial	,635	1,115	,836	-1,98	3,25
Suboficial	Oficial	-1,217*	,368	,003	-2,08	-,35
	Personal Civil	-,635	1,115	,836	-3,25	1,98

De la tabla, se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H0 y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

El p-valor para los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben menor equidad de género que los oficiales, lo cual puede estar explicado por la mayor cantidad de mujeres que tiene este grupo.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives

Mean		Statistic	Std. Error
	Categoria_rec		
Dimensión Cultura militar	Oficial	5,18	,289
	Personal civil	4,60	,914
	Suboficial	3,96	,230

De las tres categorías, se puede indicar que ninguna percibe equidad de género, ya que se encuentran por debajo del puntaje límite, sin embargo, los oficiales son los que perciben una mayor equidad de género en la dimensión de “Cultura Militar”.

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada grupo de edades (menos de 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65).

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Cultura militar	25-35	,086	260	,000	,982	260	,002
	36-45	,083	202	,002	,972	202	,000
	46-55	,117	67	,024	,898	67	,000
	56-65	,092	13	,200 [*]	,986	13	,997
	menos de 25	,123	27	,200 [*]	,983	27	,922

Como la cantidad de datos para los rangos de edad 25-35, 36-45 y 46-55, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov.

El p-valor obtenido para estos tres rangos, es menor a 0,05, por lo que en estos grupos existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Para el caso de los grupos de edad 56-65 y menos de 25, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, el cual indica un p-valor mayor a 0,05, por lo que no se rechaza H₀, es decir, en estos dos grupos de edades, los datos distribuyen normal.

Para el caso de los grupos que no distribuyen normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1,5 y -1,5.

Descriptives

Skewness

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	25-35	-,361	,151
	36-45	-,467	,171
	46-55	-1,237	,293

Para los tres grupos de edades, la asimetría se encuentra entre 1,5 y -1,5, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “cultura militar” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Cultura militar	Based on Mean	1,791	4	564	,129

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos son iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión Cultura militar

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	446,093	4	111,523	6,387	,000
Within Groups	9848,185	564	17,461		
Total	10294,278	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “cultura militar” que difieren. Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H0: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre los grupos.

H1: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dimensión Cultura militar

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,709	,392	,369	-1,78	,36
	46-55	-2,344*	,573	,000	-3,91	-,78
	56-65	-3,442*	1,188	,032	-6,69	-,19
	menos de 25	,643	,845	,942	-1,67	2,96
36-45	25-35	,709	,392	,369	-,36	1,78
	46-55	-1,635*	,589	,045	-3,25	-,02
	56-65	-2,733	1,196	,151	-6,01	,54
	menos de 25	1,352	,856	,511	-,99	3,70
46-55	25-35	2,344*	,573	,000	,78	3,91
	36-45	1,635*	,589	,045	,02	3,25
	56-65	-1,099	1,266	,909	-4,56	2,37
	menos de 25	2,987*	,953	,015	,38	5,59
56-65	25-35	3,442*	1,188	,032	,19	6,69
	36-45	2,733	1,196	,151	-,54	6,01
	46-55	1,099	1,266	,909	-2,37	4,56
	menos de 25	4,085*	1,411	,032	,23	7,95
menos de 25	25-35	-,643	,845	,942	-2,96	1,67
	36-45	-1,352	,856	,511	-3,70	,99
	46-55	-2,987*	,953	,015	-5,59	-,38
	56-65	-4,085*	1,411	,032	-7,95	-,23

De la tabla, se evidencia que el p-valor para el grupo de edad 25-35, es mayor a 0,05 al compararlo con los grupos de edad 36-45 y menos de 25, por lo tanto, no se rechaza H₀

en estos grupos y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos. Por lo anterior, se podría decir que desde la edad mínima de las personas encuestadas, hasta los 45 años de edad, no existen diferencias estadísticamente significativas en su percepción de equidad de género

Del grupo de edad 36-45, el p-valor es mayor a 0,05 al compararlo con los grupos de edad 25-35, 56-65 y menos de 25, por lo tanto, no se rechaza H0 en estos grupos y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

Para el grupo 46-55, el p-valor es mayor a 0,05 solo en el grupo 56-65, es decir, no se rechaza H0 en estos grupos y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

Para el 56-65, el p-valor es mayor a 0,05 en los grupos 36-45 y 46-55, es decir, no se rechaza H0 en estos grupos y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos. Se podría indicar, que desde los 36 años hasta los 65 años, no existe diferencia significativa en la percepción de equidad de género en la dimensión de la cultura militar.

Para el rango de edad “menos de 25”, el p-valor es mayor a 0,05 en los grupos 25-35 y 36-45, es decir, no se rechaza H0 en estos grupos y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

A continuación, se muestran los grupos en los cuales el p-valor es menor a 0,05 y por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, existen diferencias estadísticamente significativas en la media de los puntajes.

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Sig.
25-35	46-55	,000
	56-65	,032
36-45	46-55	,045
menos de 25	46-55	,015
	56-65	,032

Se puede evidenciar que los grupos más alejados en edad, presentan diferencias en la percepción de equidad de género, con un punto de quiebre a partir de los 45 años.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives

Mean

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Cultura militar	25-35	3,87	,253
	36-45	4,57	,288
	46-55	6,21	,594
	56-65	7,31	,664
	menos de 25	3,22	,884

De los grupos de edad, las personas de 46 años o más, perciben que existe equidad de género en la dimensión “cultura militar”, toda vez que la media del puntaje total fue mayor a 6 puntos. Las personas de 45 años o menos, perciben que no existe equidad de género en esta dimensión, siendo los menores de 25 años quienes alcanzan el menor puntaje.

Lo anterior, se puede explicar ya que las personas de mayor edad pueden tener un “estándar más bajo”, respecto a lo que significa equidad de género, puesto que, desde que ellos ingresaron a la institución han notado los avances, mientras que los jóvenes tienen estándares más altos, son más exigentes en cuanto a la equidad de género, a la incorporación de las mujeres en cargos más altos, etc.

1.2. Compromiso institucional

Se busca conocer la percepción sobre si la Institución se encuentra comprometida con avanzar con perspectiva de género.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Compromiso institucional” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Compromiso institucional” no sigue una distribución normal.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Dimensión Compromiso institucional	,119	569	,000	,972	569	,000
------------------------------------	------	-----	------	------	-----	------

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness		
	Statistic	Std. Error
Dimensión Compromiso institucional	-,358	,102

El valor estadístico de la asimetría, es de -0,358. Por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, con lo que, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T, para conocer si en la dimensión “compromiso institucional” hay una percepción de las personas encuestadas sobre si la Institución se encuentra comprometida con avanzar con perspectiva de género, teniendo en consideración que 4 será el puntaje limite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H_0 : la variable puntaje total de la dimensión “compromiso institucional”, es igual a 4 puntos

H_1 : la variable puntaje total de la dimensión “compromiso institucional”, no es igual a 4 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

One-Sample Test

Test Value = 4					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper

Dimensión Compromiso institucional	-15,193	568	,000	-2,279	-2,57	-1,98
------------------------------------	---------	-----	------	--------	-------	-------

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 ,se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, la variable puntaje total de la dimensión “cultura militar”, no es igual a 4 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “compromiso institucional”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -2,57 < \mu - 4 < -1,98 \\
 -2,57 + 4 < \mu < -1,98 + 4 \\
 1,43 < \mu < 2,02
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 1,43 y 2,02 puntos. Este puntaje, menor a 4 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que falta compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada género. Para este análisis, solo se considera género Femenino y Masculino, dejando afuera las categorías “otro” y “prefiero no indicarlo”.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H_0 : El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H_1 : El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Tests of Normality

Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Femenino	,084	152	,011	,981	152	,034

Dimensión Compromiso institucional	Masculino	,145	367	,000	,966	367	,000
------------------------------------	-----------	------	-----	------	------	-----	------

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives			
Skewness	Genero_rec	Statistic	Std. Error
	Dimensión Compromiso institucional	Femenino	-,289
	Masculino	-,396	,127

Para ambos géneros la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Levene's Test for Equality of Variances: Sig.		
Dimensión Compromiso institucional	Equal variances assumed	,870

t-test for Equality of Means: Sig. (2-tailed)

Dimensión Compromiso	Equal variances assumed	,000
institucional	Equal variances not assumed	,000

t-test for Equality of Means: 95% Confidence Interval of the Difference:

Lower

Dimensión Compromiso	Equal variances assumed	-2,131
institucional		

t-test for Equality of Means: 95% Confidence Interval of the Difference:

Upper

Dimensión Compromiso	Equal variances assumed	-,808
institucional		

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la dimensión “compromiso institucional”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-2,131 < \mu_{\text{mujer}} - \mu_{\text{hombre}} < -0,808$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es menor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

Group Statistics					
	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión Compromiso	Femenino	152	,72	3,534	,287
	Masculino	367	2,19	3,472	,181

La media de las mujeres es un puntaje de 0,72, mientras que la de los hombres corresponde a 2,19. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben un

compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género (ya que se encuentran bajo el puntaje límite), las mujeres perciben aún menos este compromiso.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la Fuerza Terrestre como en la Fuerza Generadora.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

H1: El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

Si $p\text{-valor} > 0,05$, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Fuerza Generadora	,112	253	,000	,980	253	,001
Compromiso institucional	Fuerza Terrestre	,127	316	,000	,964	316	,000

Como la cantidad de datos es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
----------	--------------------	-----------	------------

Dimensión Compromiso	Fuerza Generadora	-,223	,153
institucional	Fuerza Terrestre	-,427	,137

Para ambos lugares de desempeño la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de compromiso institucional entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "compromiso institucional" para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "compromiso institucional" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Dimensión Compromiso institucional	Equal variances assumed	5,890	,016	-,054	567	,957	-,016	,302	-,610	,577
	Equal variances not assumed			-,055	563,330	,956	-,016	,297	-,601	,568

Al analizar el test F, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas no asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” para la FG, es igual a la media del puntaje total para la FT

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Dimensión Cultura militar	Fuerza Generadora	253	1,71	3,294	,207
	Fuerza Terrestre	316	1,73	3,797	,214

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 1,71 y 1,73, lo que está por debajo del puntaje límite de 4 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la categoría oficial, suboficial y personal civil.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

H1: El puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” no sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

	Categoría_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Oficial	,129	215	,000	,960	215	,000
Compromiso institucional	Personal Civil	,219	15	,051	,838	15	,012
	Suboficial	,111	339	,000	,973	339	,000

Como la cantidad de datos para oficiales y suboficiales, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que en estas categorías existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal. Para el caso del personal civil, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, con un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, en esta categoría, los datos no distribuyen normal.

En este caso, se mide la asimetría de cada categoría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives			
Skewness	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Compromiso institucional	Oficial	-,489	,166
	Personal Civil	-,611	,580
	Suboficial	-,343	,132

Para las tres categorías la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción del compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género entre oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión compromiso institucional	Based on Mean	1,727	2	566	,179

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

Dimensión Compromiso institucional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	172,423	2	86,212	6,871	,001
Within Groups	7102,146	566	12,548		
Total	7274,569	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” que difieren. Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H0: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre los grupos.

H1: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dimensión Compromiso institucional

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	1,747	,946	,155	-,48	3,97
	Suboficial	1,087*	,309	,001	,36	1,81

Personal Civil	Oficial	-1,747	,946	,155	-3,97	,48
	Suboficial	-,661	,935	,759	-2,86	1,54
Suboficial	Oficial	-1,087*	,309	,001	-1,81	-,36
	Personal Civil	,661	,935	,759	-1,54	2,86

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H0 y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

El p-valor para los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre estos grupos.

De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben menor equidad de género que los oficiales, lo cual puede estar explicado por la mayor cantidad de mujeres que tiene este grupo.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Compromiso institucional	Oficial	2,41	,255
	Personal Civil	0,67	,944
	Suboficial	1,33	,185

Se puede indicar que ninguna categoría percibe compromiso institucional para avanzar en la equidad de género, ya que se encuentran por debajo del puntaje límite, sin embargo, los oficiales son los que perciben un mayor avance en la dimensión de “Compromiso institucional”.

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada grupo de edades (menos de 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65).

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

H₁: El puntaje total de la dimensión “cultura militar” no sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Edad_rec		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Compromiso institucional	25-35	,100	260	,000	,979	260	,001
	36-45	,137	202	,000	,965	202	,000
	46-55	,153	67	,000	,946	67	,005
	56-65	,348	13	,000	,769	13	,003
	menos de 25	,128	27	,200*	,964	27	,450

Como la cantidad de datos para los rangos de edad 25-35, 36-45 y 46-55, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov.

El p-valor obtenido para estos tres rangos, es menor a 0,05, por lo que en estos grupos existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Para el caso de los grupos de edad 56-65 y menos de 25, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, el cual indica un p-valor mayor a 0,05 en la categoría “menos de 25”, por lo que no se rechaza H₀, es decir, en este grupo de edad, los datos distribuyen normal. para el caso de 56-65, el p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que se rechaza H₀ y se acepta H₁, es decir, los datos no distribuyen normal.

Para el caso de los grupos que no distribuyen normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1,5 y -1,5.

		Descriptives		
Skewness		Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Compromiso institucional	25-35		-,214	,151
	36-45		-,419	,171
	46-55		-,659	,293
	56-65		-1,268	,616
	menos de 25		-,453	,448

Para los tres grupos de edades, la asimetría se encuentra entre 1,5 y -1,5, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Compromiso institucional	Based on Mean	2,054	4	564	,086

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos son iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión Compromiso institucional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	117,187	4	29,297	2,309	,057
Within Groups	7157,383	564	12,690		
Total	7274,569	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “compromiso institucional” entre los grupos.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Mean	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Compromiso institucional	25-35	1,44	,208
	36-45	1,73	,265
	46-55	2,75	,458
	56-65	2,92	,746
	menos de 25	1,19	,732

La media del puntaje de las personas mayores de 46 años, es mayor a la media del puntaje de las personas menores de esa edad. Sin embargo, en ningún rango de edad se percibe el compromiso institucional para avanzar hacia la equidad de género.

1.3. Aspectos fisiológicos

Se busca conocer la percepción sobre la equidad de género y las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.

Incluye 06 preguntas, por lo tanto, un puntaje máximo de 12 puntos, un mínimo de -12 y un puntaje límite de 6 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” no sigue una distribución normal.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Aspectos Fisiológicos	,077	566	,000	,989	566	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos Fisiológicos	Skewness	,030	,103

El valor estadístico de la asimetría, es de 0,03. Por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, con lo que, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T, para conocer la percepción sobre la equidad de género en las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres de las personas encuestadas, teniendo en consideración que 6 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis

H_0 : la variable puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, es igual a 6 puntos

H_1 : la variable puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, no es igual a 6 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1

One-Sample Test

Test Value = 6				
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
Dimensión Aspectos Fisiológicos	-23,208	565	,000	-3,680	-3,99	-3,37

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05, se tiene evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1. Por lo tanto, la variable puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, no es igual a 6 puntos

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -3,99 < \mu - 6 < -3,37 \\
 -3,99 + 6 < \mu < -3,37 + 6 \\
 2,01 < \mu < 2,63
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 2,01 y 2,63 puntos. Este puntaje, menor a 6 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada género. Para este análisis, solo se considera género Femenino y Masculino, dejando afuera las categorías “otro” y “prefiero no indicarlo”

Se formulan las siguientes hipótesis

H0: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H1: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Aspectos Fisiológicos	Femenino	,109	149	,000	,980	149	,031
	Masculino	,081	367	,000	,988	367	,005

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

	Genero_rec		Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos	Femenino	Skewness	,295	,199
Fisiologicos	Masculino	Skewness	-,102	,127

Para ambos géneros la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género por diferencias fisiológicas entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos Fisiológicos” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos Fisiológicos” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si $p\text{-valor} > 0,05$, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Dimensión Aspectos Fisiologicos	Equal variances assumed	,678	,411
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
Dimensión Aspectos Fisiologicos	Equal variances assumed	-2,954	514	,003	-1,080	,366	-1,798	-,362

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-1,798 < \mu_{\text{mujer}} - \mu_{\text{hombre}} < -0,362$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es menor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión Aspectos Fisiologicos	Femenino	149	1,62	3,605	,295
	Masculino	367	2,70	3,826	,200

La media de las mujeres es un puntaje de 1,62, mientras que la de los hombres corresponde a 2,7. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas de hombres y mujeres (ya que se encuentran bajo el puntaje límite), las mujeres perciben aún menos equidad en esta dimensión.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la Fuerza Terrestre como en la Fuerza Generadora.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

H1: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Aspectos	Fuerza Generadora	,076	251	,001	,986	251	,014
Fisiológicos	Fuerza Terrestre	,087	315	,000	,987	315	,006

Como la cantidad de datos es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Dimensión	Fuerza Generadora	Skewness	,062	,154
Aspectos	Fuerza Terrestre	Skewness	,005	,137
Fisiológicos				

Para ambos lugares de desempeño la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas de hombres y mujeres entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differ ence	Std. Error Differ ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dimensión Aspectos Fisiológicos	Equal variances assumed	,012	,912	-,252	564	,801	-,081	,319	-,708	,547
	Equal variances not assumed			-,253	539,195	,800	-,081	,319	-,707	,546

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT

Group Statistics

		Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión Aspectos	Fuerza Generadora		251	2,27	3,747	,237
Fisiologicos	Fuerza Terrestre		315	2,36	3,798	,214

Como muestra la tabla la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 2,27 y 2,36, lo que está por debajo del puntaje límite de 6 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la categoría oficial, suboficial y personal civil.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

H1: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” no sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Categoria_rec	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Oficial	,093	214	,000	,984	214	,015
Aspectos	Personal Civil	,243	13	,034	,913	13	,202
Fisiologicos	Suboficial	,085	339	,000	,985	339	,001

Como la cantidad de datos para oficiales y suboficiales, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en estas categorías, es menor a 0,05, por lo que en estas categorías existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal. Para el caso del personal civil, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, con un p-valor mayor a 0,05, por lo que no se rechaza H0, es decir, en esta categoría, los datos distribuyen normal.

En este caso, se mide la asimetría de la categoría de oficiales y suboficiales, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

		Descriptives		
		Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos	Oficial	Skewness	,266	,166
Fisiológicos	Suboficial	Skewness	-,137	,132

Para las dos categorías la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas de hombres y mujeres en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Aspectos Fisiologicos	Based on Mean	,434	2	563	,648

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

Dimensión Aspectos Fisiológicos

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37,756	2	18,878	1,328	,266
Within Groups	8003,363	563	14,216		
Total	8041,118	565			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística para rechazar H0, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” entre los grupos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos Fisiologicos	Oficial	2,63	,263
	Personal Civil	2,77	,988

Suboficial	2,11	,203
------------	------	------

Se puede indicar que ninguna categoría percibe equidad de género respecto a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres, ya que se encuentran por debajo del puntaje límite de 6 puntos.

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada grupo de edades (menos de 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65).

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” no sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Aspectos Fisiológicos	25-35	,096	259	,000	,984	259	,004
	36-45	,077	201	,006	,981	201	,009
	46-55	,078	67	,200*	,986	67	,676
	56-65	,176	13	,200*	,940	13	,461
	menos de 25	,195	26	,012	,955	26	,306

Como la cantidad de datos para los rangos de edad 25-35, 36-45 y 46-55, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov.

El p-valor obtenido para los rangos 25-35 y 36-45, es menor a 0,05, por lo que en estos grupos existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal. para el rango 46-55, el p-valor obtenido es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza H₀, es decir, los datos siguen una distribución normal.

Para el caso de los grupos de edad 56-65 y menos de 25, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, el cual indica un p-valor mayor a 0,05 en ambos grupos, por lo que no se rechaza H₀, es decir, en estos grupos de edad, los datos distribuyen normal.

Para el caso de los grupos que no distribuyen normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1,5 y -1,5.

Descriptives

	Edad_rec		Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos	25-35	Skewness	-,041	,151
Fisiológicos	36-45	Skewness	,181	,172

Para los dos grupos de edades, la asimetría se encuentra entre 1,5 y -1,5, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Aspectos	Based on Mean	2,131	4	561	,076
Fisiológicos					

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión Aspectos Fisiologicos

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	50,081	4	12,520	,879	,476
Within Groups	7991,037	561	14,244		
Total	8041,118	565			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar H0, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Aspectos fisiológicos" entre los grupos de edades.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Descriptives

	Edad_rec		Statistic	Std. Error
Dimensión Aspectos Fisiologicos	25-35	Mean	2,25	,221
	36-45	Mean	2,22	,274
	46-55	Mean	2,39	,534
	56-65	Mean	4,15	1,073
	menos de 25	Mean	2,65	,640

Se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje mayor a los demás, sin embargo, ninguna categoría percibe equidad de género en esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 6 puntos. Por lo tanto, la edad no es un factor que diferencie la percepción de equidad de género con relación a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.

1.4. Exigencias y Oportunidades.

Se busca conocer la percepción sobre la equidad de género en las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional del personal integrante del Ejército.

Incluye 05 preguntas, por lo tanto, un puntaje máximo de 10 puntos, un mínimo de -10 y un puntaje límite de 5 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no sigue una distribución normal.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Exigencias y Oportunidades	,112	569	,000	,964	569	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness	Statistic	Std. Error
	Dimensión Exigencias y Oportunidades	-,583

El valor estadístico de la asimetría, es de -0,583. Por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, con lo que, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T, para conocer la percepción sobre la equidad de género en las exigencias y oportunidades entre hombres y mujeres para el desarrollo profesional dentro de la Institución, teniendo en consideración que 5 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis

H₀: la variable puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, es igual a 5 puntos

H₁: la variable puntaje total de la dimensión “Aspectos fisiológicos”, no es igual a 5 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					Test Value = 5	
Dimensión Exigencias y Oportunidades	-7,584	568	,000	-1,260	-1,59	-,93

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05, se tiene evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1. Por lo tanto, la variable puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no es igual a 5 puntos

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Exigencias y oportunidades”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -1,59 < \mu - 5 < -0,93 \\
 -1,59 + 5 < \mu < -0,93 + 5 \\
 3,41 < \mu < 4,07
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 3,41 y 4,07 puntos. Este puntaje, menor a 5 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada género. Para este análisis, solo se considera género Femenino y Masculino, dejando afuera las categorías “otro” y “prefiero no indicarlo”

Se formulan las siguientes hipótesis

H0: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H1: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Femenino	,077	152	,029	,977	152	,012
	Masculino	,120	367	,000	,959	367	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Femenino	-,333	,197
	Masculino	-,558	,127

Para ambos géneros la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Equal variances assumed	,338	,561

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Equal variances assumed	-5,964	517	,000	-2,147	,360	-2,854	-1,440

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la dimensión “Exigencias y oportunidades”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-2,854 < \mu_{\text{mujer}} - \mu_{\text{hombre}} < -1,440$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es menor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

Descriptives

Mean	Mean		
	Genero_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Femenino	2,34	,312
	Masculino	4,48	,192

La media de las mujeres es un puntaje de 2,34, mientras que la de los hombres corresponde a 4,48. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional (ya que se encuentran bajo el puntaje límite de 5 puntos), las mujeres perciben aún menos equidad en esta dimensión y los hombres están muy cerca del puntaje límite.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la Fuerza Terrestre como en la Fuerza Generadora.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

H1: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Fuerza Generadora	,099	253	,000	,970	253	,000
	Fuerza Terrestre	,121	316	,000	,956	316	,000

Como la cantidad de datos es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos lugares de desempeño, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Lugar de desempeño	Skewness	
	Statistic	Std. Error
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Fuerza Generadora	-,492 ,153
	Fuerza Terrestre	-,664 ,137

Para ambos lugares de desempeño la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper	
Dimensión	Equal	,232	,630	-1,903	567	,058	-,635	,334	-1,290	,020
Exigencias y	variances									
Oportunidades	assumed									
	Equal			-1,899	535,134	,058	-,635	,334	-1,292	,022
	variances not									
	assumed									

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión	Fuerza Generadora	253	3,39	4,000	,251
Exigencias y Oportunidades	Fuerza Terrestre	316	4,02	3,917	,220

Como muestra la tabla la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 3,39 y 4,02 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 5 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres; independientemente de su lugar de desempeño. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la FT se encuentra más cerca del puntaje límite de 5 puntos.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la categoría oficial, suboficial y personal civil.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

H1: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no sigue una distribución normal en cada categoría (oficial, suboficial y personal civil).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality

	Categoría_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Oficial	,140	215	,000	,934	215	,000
Exigencias y Oportunidades	Personal Civil	,183	15	,187	,940	15	,377
	Suboficial	,092	339	,000	,973	339	,000

Como la cantidad de datos para oficiales y suboficiales, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en estas categorías, es menor a 0,05, por lo que en estas categorías existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal. Para el caso del personal civil, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, con

un p-valor mayor a 0,05, por lo que no se rechaza H0, es decir, en esta categoría, los datos distribuyen normal.

En este caso, se mide la asimetría de la categoría de oficiales y suboficiales, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness			
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Exigencias y	Oficial	-,931	,166
Oportunidades	Suboficial	-,394	,132

Para las dos categorías la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las exigencias y oportunidades para el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Exigencias y	Based on Mean	,578	2	566	,561
Oportunidades					

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

Dimensión Exigencias y Oportunidades

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	183,710	2	91,855	5,950	,003
Within Groups	8737,794	566	15,438		
Total	8921,504	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” que difieren. Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dimensión Exigencias y Oportunidades

Tukey HSD

(I) Categoría_rec	(J) Categoría_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	1,980	1,049	,143	-,49	4,45
	Suboficial	1,098*	,343	,004	,29	1,90
Personal Civil	Oficial	-1,980	1,049	,143	-4,45	,49
	Suboficial	-,881	1,037	,672	-3,32	1,55
Suboficial	Oficial	-1,098*	,343	,004	-1,90	-,29
	Personal Civil	,881	1,037	,672	-1,55	3,32

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla anterior, se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H0 y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “cultura militar” entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre estos grupos.

De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben menor equidad de género en esta dimensión que los oficiales, categoría que se encuentra cercana al puntaje límite de 5 puntos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives			
Mean	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
	Dimensión Exigencias y Oportunidades	Oficial	4,45
Personal Civil		2,47	1,142
Suboficial		3,35	,207

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada grupo de edades (menos de 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65).

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Edad_rec	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Dimensión	25-35	,107	260	,000	,975	260	,000
Exigencias y	36-45	,097	202	,000	,960	202	,000
Oportunidades	46-55	,178	67	,000	,896	67	,000
	56-65	,240	13	,039	,906	13	,162
	menos de 25	,090	27	,200*	,947	27	,185

Como la cantidad de datos para los rangos de edad 25-35, 36-45 y 46-55, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov.

El p-valor obtenido para estos rangos es menor a 0,05, por lo que en estos grupos existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Para el caso de los grupos de edad 56-65 y menos de 25, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, el cual indica un p-valor mayor a 0,05 en ambos rangos de edad, por lo que no se rechaza H_0 , es decir, en estos grupos de edad, los datos distribuyen normal.

Para el caso de los grupos que no distribuyen normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1,5 y -1,5.

Descriptives

Skewness

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión Exigencias y	25-35	-,355	,151
Oportunidades	36-45	-,631	,171
	46-55	-1,254	,293

Para los tres grupos de edades, la asimetría se encuentra entre 1,5 y -1,5, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión Exigencias y Oportunidades	Based on Mean	,108	4	564	,980

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión Exigencias y Oportunidades					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	155,819	4	38,955	2,506	,041
Within Groups	8765,685	564	15,542		
Total	8921,504	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” que difieren.

Para comprobar lo anterior y conocer estas diferencias, se realiza el Test de Tukey, con las siguientes hipótesis.

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dimensión Exigencias y Oportunidades

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,533	,370	,601	-1,54	,48
	46-55	-1,368	,540	,085	-2,85	,11
	56-65	-1,054	1,120	,881	-4,12	2,01
	menos de 25	,889	,797	,798	-1,29	3,07
36-45	25-35	,533	,370	,601	-,48	1,54
	46-55	-,836	,556	,561	-2,36	,69
	56-65	-,521	1,128	,991	-3,61	2,57
	menos de 25	1,422	,808	,398	-,79	3,63
46-55	25-35	1,368	,540	,085	-,11	2,85
	36-45	,836	,556	,561	-,69	2,36
	56-65	,315	1,195	,999	-2,96	3,58
	menos de 25	2,258	,899	,089	-,20	4,72
56-65	25-35	1,054	1,120	,881	-2,01	4,12
	36-45	,521	1,128	,991	-2,57	3,61
	46-55	-,315	1,195	,999	-3,58	2,96
	menos de 25	1,943	1,331	,589	-1,70	5,59
menos de 25	25-35	-,889	,797	,798	-3,07	1,29
	36-45	-1,422	,808	,398	-3,63	,79
	46-55	-2,258	,899	,089	-4,72	,20
	56-65	-1,943	1,331	,589	-5,59	1,70

Al comparar todos los grupos de edades, resulta un p-valor mayor a 0,05, por lo que, no hay evidencia estadística suficiente para rechazar H0, es decir, no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” entre los grupos.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Descriptives

Mean	Edad_rec		
	Statistic	Std. Error	
Dimensión Exigencias y Oportunidades	25-35	3,41	,239
	36-45	3,94	,275
	46-55	4,78	,512
	56-65	4,46	1,244

menos de 25	2,52	,808
-------------	------	------

Se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje mayor a los demás, sin embargo, ninguna categoría percibe equidad de género en esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 5 puntos. Por lo tanto, la edad, no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en las exigencias y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.5. Requerimiento institucional de empleo efectivo.

Se busca conocer la percepción sobre la compatibilidad entre la equidad de género y los requerimientos institucionales de mantener el alistamiento operacional de sus unidades. Se consulta principalmente por el empleo en los Estados de Excepción Constitucional entre los años 2019 y 2022, para conocer la percepción del personal del Ejército respecto a si existió equidad de género al momento de participar en los citados estados de excepción.

Incluye 04 preguntas (03 preguntas de 2 puntos y una pregunta de 1 punto), por lo tanto, un puntaje máximo de 7 puntos, un mínimo de -7 y un puntaje límite de 3 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” no sigue una distribución normal.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	,162	569	,000	,941	569	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness		
	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	-,617	,102

El valor estadístico de la asimetría, es de -0,617. Por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, con lo que, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T, para conocer la percepción sobre la equidad de género en el requerimiento institucional de empleo efectivo, teniendo en consideración que 3 será el puntaje límite según la tabla anterior.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis

H_0 : la variable puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo”, es igual a 3 puntos

H_1 : la variable puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo”, no es igual a 3 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					Test Value = 3	
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	-7,233	568	,000	-1,039	-1,32	-,76

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05, se tiene evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1. Por lo tanto, la variable puntaje total de la dimensión “Exigencias y oportunidades” no es igual a 5 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -1,32 < \mu - 3 < -0,76 \\
 -1,32 + 3 < \mu < -0,76 + 3 \\
 1,68 < \mu < 2,24
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 1,68 y 2,24 puntos. Este puntaje, menor a 3 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género respecto al empleo efectivo según los requerimientos institucionales, tales como los EEC.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada género. Para este análisis, solo se considera género Femenino y Masculino, dejando afuera las categorías “otro” y “prefiero no indicarlo”

Se formulan las siguientes hipótesis

H0: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H1: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Femenino	,138	152	,000	,945	152	,000
	Masculino	,162	367	,000	,943	367	,000

Como la cantidad de datos, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos géneros, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar

pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Femenino	-,639	,197
	Masculino	-,513	,127

Para ambos géneros la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en el empleo efectivo según requerimiento institucional entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H1: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Equal variances assumed	21,611	,000	2,664	517	,008	,875	,328	,230	1,520
	Equal variances not assumed			2,981	368,123	,003	,875	,294	,298	1,452

Al analizar el test F, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas no asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento de empleo efectivo” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la dimensión “Requerimiento de empleo efectivo”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$0,298 < \mu_{\text{mujer}} - \mu_{\text{hombre}} < 1,452$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es mayor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

Descriptives			
Mean	Genero_rec	Statistic	Std. Error
	Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Femenino	2,57
	Masculino	1,70	,190

La media de las mujeres es un puntaje de 2,57, mientras que la de los hombres corresponde a 1,70. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto al empleo efectivo (ya que se encuentran bajo el puntaje límite de 3 puntos), las mujeres perciben mayor equidad en esta dimensión que los hombres.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la Fuerza Terrestre como en la Fuerza Generadora.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

H1: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (Fuerza Terrestre y Fuerza Generadora).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Fuerza Generadora	,160	253	,000	,932	253	,000
	Fuerza Terrestre	,162	316	,000	,946	316	,000

Como la cantidad de datos es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en ambos lugares de desempeño, es menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Como los datos no siguen una distribución normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness

	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de	Fuerza Generadora	-,777	,153
empleo efectivo	Fuerza Terrestre	-,490	,137

Para ambos lugares de desempeño la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en el empleo efectivo entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Differe nce	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Equal variances assumed	6,681	,010	2,319	567	,021	,667	,288	,102	1,233
	Equal variances not assumed			2,345	558,755	,019	,667	,285	,108	1,227

Al analizar el test F, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Al analizar el test T para varianzas distintas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Requerimiento institucional de empleo efectivo" para la FT, es estadísticamente distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

		Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Fuerza Generadora		253	2,33	3,217	,202
	Fuerza Terrestre		316	1,66	3,561	,200

Como muestra la tabla la media de la FG es de 2,33, mientras que la media de la FT corresponde a un puntaje de 1,66, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al empleo efectivo según los requerimientos institucionales, sin embargo, el personal de la FT se encuentra más alejado del puntaje límite que el personal de la FG.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal tanto en la categoría oficial y suboficial. En este análisis, se dejara fuera el personal civil,

toda vez que esta categoría no participa en el empleo efectivo que efectuada netamente por personal militar.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H0: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” sigue una distribución normal en cada categoría (oficial y suboficial).

H1: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” no sigue una distribución normal en cada categoría (oficial y suboficial).

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Categoría_rec	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión	Oficial	,118	215	,000	,957	215	,000
requerimiento de	Suboficial	,186	339	,000	,920	339	,000
empleo efectivo							

Como la cantidad de datos para oficiales y suboficiales, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov. El p-valor obtenido en estas categorías, es menor a 0,05, por lo que en existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

En este caso, se mide la asimetría de la categoría de oficiales y suboficiales, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1 y -1.

Descriptives

Skewness			
	Categoría_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de	Oficial	-,328	,166
empleo efectivo	Suboficial	-,817	,132

Para las dos categorías la asimetría se encuentra entre 1 y -1, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza una prueba T de muestras independientes, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en el empleo efectivo entre el personal de oficiales y suboficiales.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de las categorías son iguales.

H1: las varianzas de las categorías son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para oficiales, es igual a la media del puntaje total para suboficiales.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para oficiales, es distinta a la media del puntaje total para suboficiales.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Equal variances assumed	7,183	,008	-2,110	552	,035	-,632	,300	-1,221	-,044
	Equal variances not assumed			-2,053	413,984	,041	-,632	,308	-1,238	-,027

Al analizar el test F, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, se asume que las varianzas de los grupos de oficiales y suboficiales son distintas.

Al analizar el test T para varianzas distintas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje

total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” para oficiales, es estadísticamente distinta a la media del puntaje total para suboficiales.

	Categoria_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Oficial	215	1,55	3,695	,252
	Suboficial	339	2,19	3,263	,177

Como muestra la tabla la media de oficiales es de 1,55, mientras que la media de suboficiales corresponde a un puntaje de 2,19, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al empleo efectivo según los requerimientos institucionales, sin embargo, el personal de oficiales se encuentra más alejado del puntaje límite que el personal de suboficiales. Este resultado puede estar segregado porque existe una mayor cantidad de mujeres en esta última categoría, quienes como se vio inicialmente, perciben mayor equidad en esta dimensión que los hombres.

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test de normalidad para verificar que los datos sigan una distribución normal en cada grupo de edades (menos de 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65).

Se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” no sigue una distribución normal en cada grupo de edades.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	25-35	,178	260	,000	,928	260	,000
	36-45	,138	202	,000	,954	202	,000
	46-55	,159	67	,000	,943	67	,004
	56-65	,220	13	,086	,932	13	,357
	menos de 25	,163	27	,063	,925	27	,052

Como la cantidad de datos para los rangos de edad 25-35, 36-45 y 46-55, es mayor a 50, se analiza el test Kolmogorov-Smirnov.

El p-valor obtenido para estos rangos es menor a 0,05, por lo que en estos grupos existe evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando que los datos no siguen una distribución normal.

Para el caso de los grupos de edad 56-65 y menos de 25, la cantidad de datos es menor a 50, por lo que se analiza el test Shapiro-Wilk, el cual indica un p-valor mayor a 0,05 en ambos rangos de edad, por lo que no se rechaza H_0 , es decir, en estos grupos de edad, los datos distribuyen normal.

Para el caso de los grupos que no distribuyen normal, se mide su asimetría, a objeto de verificar que la distribución de los datos no tenga “colas” largas, y se puedan realizar pruebas estadísticas. Para efecto del presente análisis, se aceptará una asimetría entre 1,5 y -1,5.

Descriptives

Skewness			
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	25-35	-,676	,151
	36-45	-,507	,171
	46-55	-,603	,293

Para los tres grupos de edades, la asimetría se encuentra entre 1,5 y -1,5, por lo tanto, a pesar de que los datos no siguen una distribución normal, esta no tiene colas largas, por lo tanto, se puede realizar los test estadísticos.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H_0 : No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” entre los grupos.

H_1 : al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Requerimiento institucional de empleo efectivo” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	Based on Mean	1,341	4	564	,253

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

Dimensión requerimiento de empleo efectivo

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	53,895	4	13,474	1,149	,332
Within Groups	6611,255	564	11,722		
Total	6665,149	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Requerimiento institucional de empleo efectivo" entre los grupos.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Descriptives

Mean

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
Dimensión requerimiento de empleo efectivo	25-35	1,95	,213
	36-45	1,84	,240
	46-55	1,85	,438
	56-65	3,85	,619
	menos de 25	2,33	,658

Si bien estadísticamente la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género, se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje mayor a los demás, siendo el único rango de edad que supera el puntaje límite de 3 puntos. Sin embargo, este rango de edad tuvo una menor participación en los EEC entre los años 2019 y 2022 ya que se priorizó el empleo del personal de menor edad.

1.6. Total desarrollo profesional.

Se busca conocer la percepción global sobre la equidad de género en la variable “Desarrollo Profesional”.

Incluye 25 preguntas, lo cual corresponde a la suma de las preguntas de cada dimensión de esta variable, por lo tanto, un puntaje máximo de 49 puntos, un mínimo de -49 y un puntaje límite de 24 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H1: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total desarrollo profesional	,041	566	,025	,993	566	,006

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	-,275	,103

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total desarrollo profesional	Femenino	,048	149	,200*	,993	149	,634
	Masculino	,059	367	,003	,990	367	,010

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	Masculino	-,303	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total desarrollo	Fuerza Generadora	,038	251	,200*	,993	251	,313
profesional	Fuerza Terrestre	,054	315	,030	,990	315	,025

Descriptives

Skewness

	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	Fuerza Terrestre	-,338	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total desarrollo	Oficial	,048	214	,200*	,993	214	,350
profesional	Personal Civil	,176	13	,200*	,945	13	,529
	Suboficial	,050	339	,039	,991	339	,043

Descriptives

Skewness

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	Suboficial	-,288	,132

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total desarrollo	25-35	,063	259	,014	,993	259	,237
profesional	36-45	,049	201	,200*	,991	201	,249
	46-55	,113	67	,035	,943	67	,004
	56-65	,279	13	,007	,853	13	,032
	menos de 25	,086	26	,200*	,972	26	,672

Descriptives

Skewness

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	25-35	-,189	,151
	46-55	-,962	,293
	56-65	-1,407	,616

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la variable “Desarrollo Profesional” hay una percepción de las personas encuestadas sobre si existe o no equidad de género, teniendo en consideración que 24 será el puntaje limite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: la variable puntaje total de la dimensión “compromiso institucional”, es igual a 24 puntos

H₁: la variable puntaje total de la dimensión “compromiso institucional”, no es igual a 24 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Test Value = 24		
				Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
total desarrollo profesional	-15,294	565	,000	-9,671	-10,91	-8,43

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05, se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, la variable puntaje total de la variable “Desarrollo Profesional” no es igual a 24 puntos.

Para conocer el valor de la media de la variable, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-10,91 < \mu - 24 < -8,43$$

$$-10,91 + 24 < \mu < -8,43 + 24$$

$$13,09 < \mu < 15,57$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta variable se encuentra entre 13,09 y 15,57 puntos. Este puntaje, menor a 24 puntos, indica que la percepción de las personas encuestadas, a nivel global y sin segmentación, es que no existe equidad de género en la variable "Desarrollo Profesional".

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género en la variable desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H1: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la variable "Desarrollo Profesional" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la variable "Desarrollo Profesional" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total desarrollo profesional	Equal variances assumed	1,493	,222	-3,463	514	,001	-4,892	1,412	-7,667	-2,117
	Equal variances not assumed			-3,576	294,254	,000	-4,892	1,368	-7,584	-2,199

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Para conocer el valor de la media de hombres y mujeres de la variable “Desarrollo profesional”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-7,667 < \mu_{\text{mujer}} - \mu_{\text{hombre}} < -2,117$$

Esto, indica que la media del puntaje total de las mujeres es menor que la de los hombres, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla:

Descriptives			
Mean			
	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	Femenino	11,23	1,128
	Masculino	16,12	,775

La media de las mujeres es un puntaje de 11,23, mientras que la de los hombres corresponde a 16,12. A pesar de que tanto hombres como mujeres no perciben equidad de género respecto a la variable desarrollo profesional (ya que se encuentran bajo el puntaje límite de 24 puntos), las mujeres perciben aún menos equidad en esta variable.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género para el desarrollo profesional entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la variable “Desarrollo Profesional” para la FT , es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la variable “Desarrollo Profesional” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total desarrollo profesional	Equal variances assumed	,086	,769	-,031	564	,975	-,039	1,274	-2,542	2,463
	Equal variances not assumed			-,031	533,016	,975	-,039	1,276	-2,546	2,467

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics

Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Fuerza Generadora	251	14,31	15,168	,957

total desarrollo profesional	Fuerza Terrestre	315	14,35	14,969	,843
------------------------------	------------------	-----	-------	--------	------

Como muestra la tabla la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 14,31 y 14,35 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 24 puntos. Lo anterior indica, que el personal no percibe equidad de género respecto al desarrollo profesional; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género para el desarrollo profesional en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total desarrollo profesional	Based on Mean	,415	2	563	,661

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total desarrollo profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1642,932	2	821,466	3,664	,026
Within Groups	126227,944	563	224,206		
Total	127870,876	565			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” que difieren. Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total desarrollo profesional

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	,353	4,277	,996	-9,70	10,40
	Suboficial	3,495*	1,307	,021	,42	6,57
Personal Civil	Oficial	-,353	4,277	,996	-10,40	9,70
	Suboficial	3,142	4,232	,738	-6,80	13,09
Suboficial	Oficial	-3,495*	1,307	,021	-6,57	-,42
	Personal Civil	-3,142	4,232	,738	-13,09	6,80

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H_0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben menor equidad de género en esta dimensión que los oficiales, pero todas las categorías se encuentran por debajo de los 24 puntos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives

Mean

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	Oficial	16,43	1,017
	Personal Civil	16,08	3,383
	Suboficial	12,94	,821

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción de equidad de género respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H_0 : No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” entre los grupos.

H_1 : al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Desarrollo profesional” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total desarrollo profesional	Based on Mean	1,245	4	561	,291

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total desarrollo profesional					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2286,872	4	571,718	2,554	,038
Within Groups	125584,005	561	223,857		
Total	127870,876	565			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable que difieren.

Para comprobar lo anterior y conocer estas diferencias, se realiza el Test de Tukey, con las siguientes hipótesis.

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total desarrollo profesional

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
--------------	--------------	------------	------	-------------------------

		Mean Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-1,433	1,406	,847	-5,28	2,42
	46-55	-4,986	2,051	,109	-10,60	,63
	56-65	-9,708	4,253	,152	-21,35	1,93
	menos de 25	-,477	3,078	1,000	-8,90	7,95
36-45	25-35	1,433	1,406	,847	-2,42	5,28
	46-55	-3,552	2,111	,445	-9,33	2,22
	56-65	-8,274	4,282	,301	-19,99	3,44
	menos de 25	,956	3,118	,998	-7,58	9,49
46-55	25-35	4,986	2,051	,109	-,63	10,60
	36-45	3,552	2,111	,445	-2,22	9,33
	56-65	-4,722	4,534	,836	-17,13	7,69
	menos de 25	4,509	3,457	,689	-4,95	13,97
56-65	25-35	9,708	4,253	,152	-1,93	21,35
	36-45	8,274	4,282	,301	-3,44	19,99
	46-55	4,722	4,534	,836	-7,69	17,13
	menos de 25	9,231	5,082	,365	-4,68	23,14
menos de 25	25-35	,477	3,078	1,000	-7,95	8,90
	36-45	-,956	3,118	,998	-9,49	7,58
	46-55	-4,509	3,457	,689	-13,97	4,95
	56-65	-9,231	5,082	,365	-23,14	4,68

Al comparar todos los grupos de edades, resulta un p-valor mayor a 0,05, por lo que, no hay evidencia estadística suficiente para rechazar H0, es decir, no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Desarrollo profesional" entre los grupos.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Descriptives

Mean	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total desarrollo profesional	25-35	12,98	,892
	36-45	14,42	1,064
	46-55	17,97	2,134
	56-65	22,69	3,666
	menos de 25	13,46	2,677

Se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje mayor a los demás, sin embargo, ninguna categoría percibe equidad de género en esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 24 puntos. Por lo tanto, la edad, no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en el desarrollo profesional dentro de la institución.

2. Entorno Laboral

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable entorno laboral, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta.

2.1. Prejuicios y discriminación

Se busca conocer la percepción respecto a la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión “Prejuicios y discriminación” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H1: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H0: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H1: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la dimensión “Prejuicios y discriminación” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total prejuicios y discriminación	,242	569	,000	,912	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total prejuicios y discriminación	-,339	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total prejuicios y discriminación	Femenino	,236	152	,000	,906	152	,000
	Masculino	,233	367	,000	,918	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness			
	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total prejuicios y	Femenino	-,125	,197
discriminación	Masculino	-,324	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total prejuicios y	Fuerza Generadora	,239	253	,000	,911	253	,000
discriminación	Fuerza Terrestre	,245	316	,000	,913	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness			
	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total prejuicios y	Fuerza Generadora	-,298	,153
discriminación	Fuerza Terrestre	-,373	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total prejuicios y	Oficial	,209	215	,000	,934	215	,000
discriminación	Personal Civil	,217	15	,055	,891	15	,070
	Suboficial	,264	339	,000	,893	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness			
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
	Oficial	-,237	,166

total prejuicios y discriminación	Suboficial	-,356	,132
-----------------------------------	------------	-------	------

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total prejuicios y discriminación	25-35	,251	260	,000	,913	260	,000
	36-45	,237	202	,000	,905	202	,000
	46-55	,242	67	,000	,911	67	,000
	56-65	,221	13	,081	,879	13	,070
	menos de 25	,250	27	,000	,849	27	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

	Edad_rec	Skewness	
		Statistic	Std. Error
total prejuicios y discriminación	25-35	-,236	,151
	36-45	-,452	,171
	46-55	-,415	,293
	menos de 25	1,054	,448

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la dimensión “Prejuicios y discriminación” hay una percepción respecto a la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género, teniendo en consideración que 2 será el puntaje limite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación”, es igual a 2 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación”, no es igual a 2 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total prejuicios y discriminación	-50,507	568	,000	-2,598	-2,70	-2,50

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación”, no es igual a 2 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “prejuicios y discriminación”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned} -2,70 < \mu - 2 < -2,50 \\ -2,70 + 2 < \mu < -2,50 + 2 \\ -0,70 < \mu < -0,50 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre -0,70 y -0,50 puntos. Este puntaje, menor a 2 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que pueden existir prejuicios y discriminación por concepto de género.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto de la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total prejuicios y discriminación	Equal variances assumed	3,119	,078	1,742	517	,082	,208	,119	-,027	,442
	Equal variances not assumed			1,816	309, 664	,070	,208	,115	-,017	,433

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "prejuicios y discriminación" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

		Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total prejuicios y discriminación	Femenino		152	-,49	1,151	,093
	Masculino		367	-,69	1,272	,066

La media de las mujeres es un puntaje de -0,49, mientras que la de los hombres corresponde a -0,69, lo que estadísticamente no representa diferencia. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, por lo que su percepción se entiende como la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para la FT , es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total prejuicios y discriminación	Equal variances assumed	,010	,921	-,675	567	,500	-,070	,104	-,273	,133
	Equal variances not assumed			-,675	538,491	,500	-,070	,104	-,273	,134

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total prejuicios y	Fuerza Generadora	253	-,64	1,232	,077
discriminación	Fuerza Terrestre	316	-,57	1,224	,069

Como muestra la tabla la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,64 y -0,57 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total prejuicios y	Based on Mean	1,788	2	566	,168
discriminación					

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total prejuicios y discriminación

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8,723	2	4,361	2,917	,055
Within Groups	846,114	566	1,495		
Total	854,837	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística para rechazar H0, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives

Mean

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total prejuicios y discriminación	Oficial	-,75	,087
	Personal Civil	-,73	,330
	Suboficial	-,50	,064

Independiente de la categoría, el puntaje obtenido es menor al puntaje límite de 2 puntos, por lo que el personal percibe la existencia de prejuicios y discriminación por concepto de género.

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.
H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total prejuicios y discriminación	Based on Mean	,888	4	564	,471

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total prejuicios y discriminación

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,689	4	,922	,611	,655
Within Groups	851,148	564	1,509		
Total	854,837	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “prejuicios y discriminación” entre los grupos.

Lo anterior, se ve reflejado en la siguiente tabla:

Descriptives

Mean

Edad_rec	Statistic	Std. Error
----------	-----------	------------

total prejuicios y discriminación	25-35	-,58	,076
	36-45	-,66	,090
	46-55	-,51	,137
	56-65	-,85	,355
	menos de 25	-,37	,201

Se puede ver que las personas encuestadas de más edad tienen un puntaje menor a los demás, sin embargo, ninguna categoría percibe equidad de género en esta dimensión ya que no se alcanza el puntaje límite de 2 puntos. Por lo tanto, la edad, no es un factor diferenciador en la percepción de esta dimensión.

2.2. Trato y acoso laboral

Se busca conocer la percepción respecto a la existencia de diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” sigue una distribución normal.
H₁: El puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión “Trato y acoso laboral” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H0: El puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H1: El puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total trato y acoso laboral	,101	569	,000	,982	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	-,200	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total trato y acoso laboral	Femenino	,100	152	,001	,970	152	,002
	Masculino	,108	367	,000	,982	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	Femenino	-,433	,197
	Masculino	-,114	,127

Tests of Normality

Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
--------------------	---------------------------------	--------------

		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total trato y acoso	Fuerza Generadora	,109	253	,000	,982	253	,002
laboral	Fuerza Terrestre	,105	316	,000	,979	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	Fuerza Generadora	-,205	,153
	Fuerza Terrestre	-,191	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total trato y acoso	Oficial	,094	215	,000	,982	215	,007
laboral	Personal Civil	,189	14	,190	,929	14	,296
	Suboficial	,113	339	,000	,978	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	Oficial	-,111	,166
	Personal Civil	-,145	,597
	Suboficial	-,288	,132

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total trato y acoso	25-35	,118	260	,000	,968	260	,000
laboral	36-45	,112	202	,000	,981	202	,007

46-55	,117	67	,024	,977	67	,261
56-65	,222	13	,078	,932	13	,366
menos de 25	,095	27	,200*	,981	27	,889

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	25-35	-,498	,151
	36-45	-,128	,171

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la dimensión "Trato y acoso laboral" hay una percepción de diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género, teniendo en consideración que 4 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral", es igual a 4 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral", no es igual a 4 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total trato y acoso laboral	-24,991	568	,000	-3,091	-3,33	-2,85

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “trato y acoso laboral”, no es igual a 4 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Trato y acoso laboral”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned} -3,33 < \mu - 4 < -2,85 \\ -3,33 + 4 < \mu < -2,85 + 4 \\ 0,67 < \mu < 1,15 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 0,67 y 1,15 puntos. Este puntaje, menor a 4 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que pueden existir diferencias en el trato o situaciones de acoso laboral por concepto de género.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto de la existencia de diferencias en el trato y acoso laboral por concepto de género.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:
Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Independent Samples Test

Levene's Test
for Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total trato y acoso laboral	Equal variances assumed	,009	,925	-,672	517	,502	-,190	,282	-,745	,365
	Equal variances not assumed			-,684	292,573	,495	-,190	,278	-,736	,357

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

Group Statistics

	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total trato y acoso laboral	Femenino	152	,78	2,845	,231
	Masculino	367	,97	2,960	,155

La media de las mujeres es un puntaje de 0,78, mientras que la de los hombres corresponde a 0,97, lo que estadísticamente no representa diferencia. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 4 puntos, por lo que su percepción se entiende como la existencia de diferencias en el trato y acoso laboral por concepto de género.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" para la FT , es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total trato y acoso laboral	Equal variances assumed	1,033	,310	-,940	567	,348	-,234	,249	-,723	,255
	Equal variances not assumed			-,938	534,550	,349	-,234	,250	-,724	,256

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics				
Lugar de trabajo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Fuerza Generadora	253	,78	2,989	,188

total trato y acoso laboral	Fuerza Terrestre	316	1,01	2,920	,164
-----------------------------	------------------	-----	------	-------	------

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,78 y 1,01 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 4 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe existencias de diferencia de trato y acoso laboral por concepto de género; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total trato y acoso laboral	Based on Mean	1,971	2	565	,140

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total trato y acoso laboral

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	130,534	2	65,267	7,760	,000
Within Groups	4752,058	565	8,411		
Total	4882,592	567			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total trato y acoso laboral

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	,749	,800	,617	-1,13	2,63
	Suboficial	,995*	,253	,000	,40	1,59
Personal Civil	Oficial	-,749	,800	,617	-2,63	1,13
	Suboficial	,246	,791	,948	-1,61	2,10
Suboficial	Oficial	-,995*	,253	,000	-1,59	-,40
	Personal Civil	-,246	,791	,948	-2,10	1,61

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H₀ y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia, que los suboficiales perciben mayores diferencias en esta dimensión que los oficiales, pero todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives			
Mean			
	<u>Categoria_rec</u>	<u>Statistic</u>	<u>Std. Error</u>
total trato y acoso laboral	Oficial	1,53	,204
	Personal Civil	,27	,672
	Suboficial	,54	,156

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Trato y acoso laboral" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total trato y acoso laboral	Based on Mean	1,157	4	564	,329

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total trato y acoso laboral

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	235,373	4	58,843	7,046	,000
Within Groups	4709,875	564	8,351		
Total	4945,248	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Trato y acoso laboral” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Trato y acoso laboral” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Trato y acoso laboral” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total trato y acoso laboral

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,947*	,271	,005	-1,69	-,20
	46-55	-1,267*	,396	,013	-2,35	-,18
	56-65	-1,796	,821	,186	-4,04	,45
	menos de 25	1,101	,584	,327	-,50	2,70
36-45	25-35	,947*	,271	,005	,20	1,69
	46-55	-,320	,407	,935	-1,44	,79

	56-65	-,850	,827	,843	-3,11	1,41
	menos de 25	2,048*	,592	,005	,43	3,67
46-55	25-35	1,267*	,396	,013	,18	2,35
	36-45	,320	,407	,935	-,79	1,44
	56-65	-,529	,876	,974	-2,93	1,87
	menos de 25	2,368*	,659	,003	,57	4,17
56-65	25-35	1,796	,821	,186	-,45	4,04
	36-45	,850	,827	,843	-1,41	3,11
	46-55	,529	,876	,974	-1,87	2,93
	menos de 25	2,897*	,976	,026	,23	5,57
menos de 25	25-35	-1,101	,584	,327	-2,70	,50
	36-45	-2,048*	,592	,005	-3,67	-,43
	46-55	-2,368*	,659	,003	-4,17	-,57
	56-65	-2,897*	,976	,026	-5,57	-,23

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla, las categorías que obtienen un p-valor menor a 0,05, hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, existe diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Trato y acoso laboral” entre los grupos. Las diferencias corresponden a los siguientes grupos:

Entre 25-35 años presenta diferencia significativa con los grupos de edades 36-45 y 46-55 años. A su vez, la categoría 36-45 y 46-55 presentan diferencias con los menores de 25 años. Finalmente, las personas en el mayor rango de edad, es decir, 56-65 años, solo presentan diferencias con los menores de 25 años.

Lo anterior, se puede ver en la siguiente tabla de medias, donde ningún grupo alcanza los 4 puntos, sin embargo, el grupo con mayor puntaje corresponde a la edad entre 56-65 años y el grupo con el menor puntaje, corresponde a la edad “menos de 25” años:

Descriptives

Mean

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total trato y acoso laboral	25-35	,43	,171
	36-45	1,38	,201
	46-55	1,70	,418
	56-65	2,23	,848
	menos de 25	-,67	,536

2.3. Violencia sexual

Se busca conocer la percepción respecto a la existencia de violencia sexual en el ámbito laboral.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión “Violencia sexual” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H₀: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total violencia sexual	,076	569	,000	,991	569	,002

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	-,002	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total violencia sexual	Femenino	,075	152	,034	,989	152	,249
	Masculino	,079	367	,000	,989	367	,007

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	Femenino	,223	,197
	Masculino	-,121	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total violencia sexual	Fuerza Generadora	,083	253	,000	,991	253	,099
	Fuerza Terrestre	,079	316	,000	,990	316	,032

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	Fuerza Generadora	-,034	,153
	Fuerza Terrestre	,023	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total violencia sexual	Oficial	,057	215	,084	,985	215	,025
	Personal Civil	,127	15	,200*	,956	15	,629
	Suboficial	,098	339	,000	,988	339	,007

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	Suboficial	,000	,132

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total violencia sexual	25-35	,089	260	,000	,989	260	,041
	36-45	,082	202	,002	,986	202	,049
	46-55	,084	67	,200*	,976	67	,209
	56-65	,117	13	,200*	,976	13	,954
	menos de 25	,152	27	,112	,953	27	,257

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	25-35	,080	,151
	36-45	-,254	,171

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la dimensión "Violencia sexual" hay una percepción de que existe violencia sexual en el ámbito laboral, teniendo en consideración que 6 será el puntaje limite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “Violencia sexual”, es igual a 6 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión “Violencia sexual”, no es igual a 6 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test						
Test Value = 6						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
total violencia sexual	-24,002	568	,000	-4,766	-5,16	-4,38

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “Violencia sexual”, no es igual a 6 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -5,16 < \mu - 6 < -4,38 \\
 -5,16 + 6 < \mu < -4,38 + 6 \\
 0,84 < \mu < 1,62
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 0,84 y 1,62 puntos. Este puntaje, menor a 6 puntos, indica que la percepción de las personas encuestadas, a nivel global y sin segmentación, es que puede existir violencia sexual en el ámbito laboral.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto de la existencia de violencia sexual en el ámbito laboral.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difere nce	Std. Error Difere nce	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total violencia sexual	Equal variances assumed	,175	,676	-7,745	517	,000	-3,330	,430	-4,174	-2,485
	Equal variances not assumed			-7,679	276,848	,000	-3,330	,434	-4,183	-2,476

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

De los datos, es posible indicar que la media del puntaje de las mujeres es menor que la de los hombres, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Group Statistics					
	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total violencia sexual	Femenino	152	-1,00	4,522	,367
	Masculino	367	2,33	4,430	,231

La media de las mujeres es un puntaje de -1,00, mientras que la de los hombres corresponde a 2,33. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 6 puntos, pero la percepción de que existe violencia sexual de las mujeres es mayor que la de los hombres.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Violencia sexual” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total	Equal variances assumed	,159	,690	-1,429	567	,154	-,570	,399	-1,355	,214
violencia sexual	Equal variances not assumed			-1,428	539,886	,154	-,570	,399	-1,355	,214

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “violencia sexual” para la FG, estadísticamente es igual a la media del puntaje total para la FT.

Group Statistics					
	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total violencia sexual	Fuerza Generadora	253	,92	4,735	,298
	Fuerza Terrestre	316	1,49	4,730	,266

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de -0,92 y 1,49 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 6 puntos. Lo anterior indica, que el personal percibe que existe violencia sexual en el ámbito laboral; independientemente de su lugar de desempeño.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “violencia sexual” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “violencia sexual” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total violencia sexual	Based on Mean	2,733	2	566	,066

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total violencia sexual

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	817,633	2	408,817	19,402	,000
Within Groups	11926,279	566	21,071		
Total	12743,912	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Violencia sexual" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Violencia sexual" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total violencia sexual

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	3,682*	1,226	,008	,80	6,56
	Suboficial	2,380*	,400	,000	1,44	3,32
Personal Civil	Oficial	-3,682*	1,226	,008	-6,56	-,80
	Suboficial	-1,302	1,211	,530	-4,15	1,54
Suboficial	Oficial	-2,380*	,400	,000	-3,32	-1,44
	Personal Civil	1,302	1,211	,530	-1,54	4,15

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias

significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos. Sin embargo, al compararlo con oficiales, el p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, existen diferencias significativas en la media del puntaje de estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 6 puntos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo:

Descriptives			
Mean	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
	total violencia sexual	Oficial	2,75
Personal Civil		-,93	1,189
Suboficial		,37	,239

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total violencia sexual	Based on Mean	1,504	4	564	,200

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total violencia sexual

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	752,694	4	188,173	8,851	,000
Within Groups	11991,218	564	21,261		
Total	12743,912	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total violencia sexual

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-1,662*	,432	,001	-2,85	-,48
	46-55	-3,333*	,632	,000	-5,06	-1,60
	56-65	-2,027	1,310	,532	-5,61	1,56
	menos de 25	-,018	,932	1,000	-2,57	2,53
36-45	25-35	1,662*	,432	,001	,48	2,85
	46-55	-1,671	,650	,077	-3,45	,11
	56-65	-,364	1,319	,999	-3,98	3,25
	menos de 25	1,644	,945	,410	-,94	4,23
46-55	25-35	3,333*	,632	,000	1,60	5,06
	36-45	1,671	,650	,077	-,11	3,45
	56-65	1,307	1,397	,883	-2,52	5,13
	menos de 25	3,315*	1,051	,015	,44	6,19
56-65	25-35	2,027	1,310	,532	-1,56	5,61
	36-45	,364	1,319	,999	-3,25	3,98
	46-55	-1,307	1,397	,883	-5,13	2,52
	menos de 25	2,009	1,557	,697	-2,25	6,27
menos de 25	25-35	,018	,932	1,000	-2,53	2,57
	36-45	-1,644	,945	,410	-4,23	,94
	46-55	-3,315*	1,051	,015	-6,19	-,44
	56-65	-2,009	1,557	,697	-6,27	2,25

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla, las categorías que obtienen un p-valor menor a 0,05, hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, existe diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Violencia sexual" entre los grupos. Las diferencias corresponden a los siguientes grupos:

Entre 25-35 años presenta diferencia significativa con los grupos de edades 36-45 y 46-55 años. A su vez, la categoría 46-55 presentan diferencias con los menores de 25 años.

Lo anterior, se puede ver en la siguiente tabla de medias, donde ningún grupo alcanza los 6 puntos límite, sin embargo, el grupo con mayor puntaje corresponde a la edad entre 46-55 años y el grupo con el menor puntaje, corresponde a los menores de 35 años:

Descriptives

Mean

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	25-35	,20	,277
	36-45	1,87	,339
	46-55	3,54	,584
	56-65	2,23	1,236
	menos de 25	,22	,767

Descriptives

Mean

	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total violencia sexual	25-35	,20	,277
	36-45	1,87	,339
	46-55	3,54	,584
	56-65	2,23	1,236
	menos de 25	,22	,767

2.4. Normas de presentación y vestimenta

Se busca conocer la percepción sobre la equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H0: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H1: El puntaje total de la variable dimensión “Normas de presentación y vestimenta” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H0: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H1: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H0: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H1: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la dimensión “Normas de presentación y vestimenta” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si $p\text{-valor} > 0,05$, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total presentación y vestimenta	,169	569	,000	,939	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	-,235	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total presentación y vestimenta	Femenino	,143	152	,000	,956	152	,000
	Masculino	,172	367	,000	,930	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	Femenino	-,170	,197
	Masculino	-,257	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total presentación y vestimenta	Fuerza Generadora	,161	253	,000	,947	253	,000
	Fuerza Terrestre	,189	316	,000	,926	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	Fuerza Generadora	-,298	,153
	Fuerza Terrestre	-,117	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total presentación y vestimenta	Oficial	,159	215	,000	,932	215	,000
	Personal Civil	,249	15	,013	,899	15	,092
	Suboficial	,174	339	,000	,935	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	Oficial	-,197	,166
	Suboficial	-,266	,132

Tests of Normality							
	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total presentación y vestimenta	25-35	,198	260	,000	,923	260	,000
	36-45	,135	202	,000	,944	202	,000
	46-55	,179	67	,000	,933	67	,001
	56-65	,204	13	,141	,873	13	,058
	menos de 25	,254	27	,000	,897	27	,011

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	25-35	-,232	,151
	36-45	-,313	,171
	46-55	-,398	,293
	menos de 25	-,157	,448

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la dimensión “Presentación y vestimenta” hay una percepción de que existe equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta, teniendo en consideración que 2 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta”, es igual a 2 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta”, no es igual a 2 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total presentación y vestimenta	-13,383	568	,000	-,974	-1,12	-,83

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta”, no es igual a 2 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -1,12 < \mu - 2 < -0,83 \\
 -1,12 + 2 < \mu < -0,83 + 2 \\
 0,88 < \mu < 0,17
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 0,88 y 0,17 puntos. Este puntaje, menor a 2 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto a la equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:
Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H1: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total presentación y vestimenta	Equal variances assumed	3,295	,070	-2,227	517	,026	-,371	,167	-,699	-,044
	Equal variances not assumed			-2,117	253,749	,035	-,371	,175	-,717	-,026

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

De los datos, es posible indicar que la media del puntaje de las mujeres es menor que la de los hombres, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Group Statistics

	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total presentación y vestimenta	Femenino	152	,79	1,879	,152
	Masculino	367	1,16	1,662	,087

La media de las mujeres es un puntaje de 0,79, mientras que la de los hombres corresponde a 1,16. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total	Equal variances assumed	,173	,677	-3,469	567	,001	-,503	,145	-,788	-,218
presentación y vestimenta	Equal variances not assumed			-3,439	520,078	,001	-,503	,146	-,790	-,216

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total presentación y	Fuerza Generadora	253	,75	1,793	,113
vestimenta	Fuerza Terrestre	316	1,25	1,657	,093

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,75 y 1,25 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. A pesar de que ningún grupo alcanza el puntaje límite, es posible indicar que el personal que labora en la FG percibe menor equidad de género en esta dimensión.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total presentación y	Based on Mean	,723	2	566	,486
vestimenta					

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total presentación y vestimenta

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	88,745	2	44,373	15,485	,000
Within Groups	1621,859	566	2,865		
Total	1710,605	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total presentación y vestimenta

Tukey HSD

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Categoria_rec	Categoria_rec				Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	1,064*	,452	,050	,00	2,13
	Suboficial	,799*	,148	,000	,45	1,15
Personal Civil	Oficial	-1,064*	,452	,050	-2,13	,00
	Suboficial	-,265	,447	,824	-1,31	,78
Suboficial	Oficial	-,799*	,148	,000	-1,15	-,45
	Personal Civil	,265	,447	,824	-,78	1,31

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla, se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con suboficiales y oficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H₀ y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 2 puntos.

Lo anterior, se refleja también en las medias obtenidas para cada grupo, donde es posible indicar que los oficiales son los que se encuentran más cerca del puntaje límite:

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	Oficial	1,53	,112
	Personal Civil	,47	,401
	Suboficial	,73	,094

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total presentación y vestimenta	Based on Mean	,735	4	564	,568

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total presentación y vestimenta

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34,128	4	8,532	2,870	,023
Within Groups	1676,477	564	2,972		
Total	1710,605	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión "Presentación y vestimenta" entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total presentación y vestimenta

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,379	,162	,133	-,82	,06
	46-55	-,599	,236	,085	-1,25	,05
	56-65	-,565	,490	,778	-1,91	,78
	menos de 25	,227	,349	,967	-,73	1,18
36-45	25-35	,379	,162	,133	-,06	,82
	46-55	-,220	,243	,895	-,89	,45
	56-65	-,187	,493	,996	-1,54	1,16
	menos de 25	,605	,353	,426	-,36	1,57

46-55	25-35	,599	,236	,085	-,05	1,25
	36-45	,220	,243	,895	-,45	,89
	56-65	,033	,523	1,000	-1,40	1,46
	menos de 25	,825	,393	,221	-,25	1,90
56-65	25-35	,565	,490	,778	-,78	1,91
	36-45	,187	,493	,996	-1,16	1,54
	46-55	-,033	,523	1,000	-1,46	1,40
	menos de 25	,792	,582	,653	-,80	2,38
menos de 25	25-35	-,227	,349	,967	-1,18	,73
	36-45	-,605	,353	,426	-1,57	,36
	46-55	-,825	,393	,221	-1,90	,25
	56-65	-,792	,582	,653	-2,38	,80

De la tabla, la comparación de todos los grupos de edades obtuvo un p-valor mayor a 0,05 por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión “Presentación y vestimenta” entre los grupos.

Por lo tanto, a pesar de que ningún grupo de edad supere los 2 puntos, la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto a las normas de presentación y vestimenta.

Mean	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total presentación y vestimenta	25-35	,82	,102
	36-45	1,20	,125
	46-55	1,42	,219
	56-65	1,38	,474
	menos de 25	,59	,359

2.5. Infraestructura

Se busca conocer la percepción sobre la equidad de género en la disponibilidad de la infraestructura institucional.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión "Infraestructura" no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H₁: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H₀: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H₁: El puntaje total de la dimensión "Infraestructura" no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total infraestructura	,119	569	,000	,955	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total infraestructura	-,203	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total infraestructura	Femenino	,125	152	,000	,950	152	,000
	Masculino	,121	367	,000	,957	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total infraestructura	Femenino	,018	,197
	Masculino	-,219	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total	Fuerza Generadora	,128	253	,000	,953	253	,000
infraestructura	Fuerza Terrestre	,118	316	,000	,955	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
--------------------	-----------	------------

total infraestructura	Fuerza Generadora	-,237	,153
	Fuerza Terrestre	-,157	,137

Tests of Normality

Categoría_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
total infraestructura	Oficial	,102	215	,000	,956	215	,000
	Personal Civil	,186	15	,170	,941	15	,397
	Suboficial	,134	339	,000	,950	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Categoría_rec	Skewness		
	Statistic	Std. Error	
total infraestructura	Oficial	-,135	,166
	Suboficial	-,262	,132

Tests of Normality

Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
total infraestructura	25-35	,128	260	,000	,952	260	,000
	36-45	,115	202	,000	,954	202	,000
	46-55	,121	67	,016	,955	67	,016
	56-65	,143	13	,200*	,931	13	,355
	menos de 25	,119	27	,200*	,960	27	,361

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Edad_rec	Skewness		
	Statistic	Std. Error	
total infraestructura	25-35	-,305	,151
	36-45	-,134	,171
	46-55	-,117	,293

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer si en la totalidad de la dimensión “Infraestructura” hay una percepción de que existe equidad de género en la disponibilidad de la infraestructura institucional, teniendo en consideración que 2 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “Infraestructura”, es igual a 2 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión “Infraestructura”, no es igual a 2 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test						
Test Value = 2						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total infraestructura	-19,088	568	,000	-1,673	-1,85	-1,50

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “Infraestructura”, no es igual a 2 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -1,85 < \mu - 2 < -1,50 \\
 -1,85 + 2 < \mu < -1,50 + 2 \\
 0,15 < \mu < 0,5
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 0,15 y 0,5 puntos. Este puntaje, menor a 2 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género respecto a la disponibilidad de la infraestructura en la institución.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto a la equidad de género en la disponibilidad de infraestructura.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H1: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "Infraestructura" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "Infraestructura" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total infraestructura	Equal variances assumed	,245	,621	-3,227	517	,001	-,643	,199	-1,035	-,252
	Equal variances not assumed			-3,174	272,135	,002	-,643	,203	-1,042	-,244

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Infraestructura" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

De los datos, es posible indicar que la media del puntaje de las mujeres es menor que la de los hombres, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

		Group Statistics				
		Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total infraestructura	Femenino		152	-,19	2,124	,172
	Masculino		367	,45	2,041	,107

La media de las mujeres es un puntaje de -0,19, mientras que la de los hombres corresponde a 0,45. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 2 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total	Equal variances assumed	,950	,330	2,035	567	,042	,358	,176	,012	,703

Equal variances not assumed			2,050	553,451	,041	,358	,175	,015	,701
-----------------------------	--	--	-------	---------	------	------	------	------	------

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total infraestructura	Fuerza Generadora	253	,53	2,007	,126
	Fuerza Terrestre	316	,17	2,146	,121

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,53 y 0,17 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 2 puntos. A pesar de que ningún grupo alcanza el puntaje límite, es posible indicar que el personal que labora en la FT percibe menor equidad de género en esta dimensión. Esto puede ser explicado ya que en las unidades de la Fuerza Terrestre es donde más se demanda infraestructura femenina, tales como cuadras de alojamiento.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.
 Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total infraestructura	Based on Mean	1,607	2	566	,201

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total infraestructura

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,833	2	1,416	,323	,724
Within Groups	2480,366	566	4,382		
Total	2483,199	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística para rechazar H0, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Infraestructura" entre los grupos. Por lo tanto, la categoría no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en la disponibilidad de infraestructura.

Descriptives

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total infraestructura	Oficial	,40	,149
	Personal Civil	,53	,477
	Suboficial	,27	,111

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total infraestructura	Based on Mean	,839	4	564	,500

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total infraestructura					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32,985	4	8,246	1,898	,109
Within Groups	2450,214	564	4,344		
Total	2483,199	568			

El p-valor es mayor a 0,05, por lo que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀, es decir, no existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Infraestructura” entre los grupos.

Por lo tanto, a pesar de que ningún grupo de edad supera los 2 puntos, la edad no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género respecto a la disponibilidad de infraestructura.

Descriptives			
Mean	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total	25-35	,48	,124
infraestructura	36-45	,13	,154
	46-55	,46	,262
	56-65	1,00	,519
	menos de 25	-,33	,366

2.6. Total Entorno Laboral

Se busca conocer la percepción global sobre la equidad de género en la variable “Entorno Laboral”.

Incluye 16 preguntas, lo cual corresponde a la suma de las preguntas de cada dimensión de esta variable, por lo tanto, un puntaje máximo de 32 puntos, un mínimo de -32 y un puntaje límite de 16 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la variable “Entorno Laboral” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la variable “Entorno Laboral” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la variable “Entorno Laboral” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable “Entorno Laboral” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H0: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H1: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H0: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H1: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la variable "Entorno Laboral" no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total entorno laboral	,040	569	,029	,997	569	,390

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	,039	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total entorno laboral	Femenino	,064	152	,200*	,991	152	,403
	Masculino	,060	367	,003	,994	367	,123

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	Masculino	-,119	,127

Tests of Normality

Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total entorno Fuerza Generadora	,063	253	,016	,993	253	,281
laboral Fuerza Terrestre	,038	316	,200*	,997	316	,762

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	Fuerza Generadora	,101	,153
	Fuerza Terrestre	-,004	,137

Tests of Normality

Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total entorno laboral Oficial	,056	215	,200*	,996	215	,830
Personal Civil	,210	15	,074	,904	15	,108
Suboficial	,059	339	,006	,995	339	,264

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	Suboficial	-,062	,132

Tests of Normality

Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

total entorno laboral	25-35	,063	260	,013	,991	260	,113
	36-45	,056	202	,200*	,992	202	,289
	46-55	,092	67	,200*	,981	67	,413
	56-65	,156	13	,200*	,909	13	,177
	menos de 25	,125	27	,200*	,981	27	,884

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Edad_rec	Statistic	Std. Error
	total entorno laboral	25-35	-,035

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer la percepción de equidad de género en la totalidad de la variable “Entorno Laboral”, teniendo en consideración que 16 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la variable “Entorno Laboral”, es igual a 16 puntos

H₁: el puntaje total de la variable “Entorno Laboral”, no es igual a 16 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Test Value = 16		
				Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
total entorno laboral	-34,585	568	,000	-13,102	-13,85	-12,36

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, el puntaje total de la variable “Entorno Laboral”, no es igual a 16 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned} -13,85 < \mu - 16 < -12,36 \\ -13,85 + 16 < \mu < -12,36 + 16 \\ 2,15 < \mu < 3,64 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 2,15 y 3,64 puntos. Este puntaje, menor a 16 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género en la variable “Entorno Laboral”.

A continuación, se analiza esta variable comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto a la equidad de género en la variable “Entorno Laboral”.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Independent Samples Test							
Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference

									Lower	Upper
total entorno laboral	Equal variances assumed	,402	,526	-5,086	517	,000	-4,326	,851	-5,997	-2,655
	Equal variances not assumed			-5,076	280,809	,000	-4,326	,852	-6,004	-2,648

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

De los datos, es posible indicar que la media del puntaje de las mujeres es menor que la de los hombres, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total entorno laboral	Femenino	152	-,11	8,848	,718
	Masculino	367	4,22	8,806	,460

La media de las mujeres es un puntaje de -0,11, mientras que la de los hombres corresponde a 4,22. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 16 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta variable por una diferencia de más de 4 puntos.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total entorno laboral	Equal variances assumed	,105	,746	-1,338	567	,181	-1,019	,762	-2,516	,477
	Equal variances not assumed			-1,333	532,412	,183	-1,019	,765	-2,521	,483

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar H0, es decir, la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

		Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total entorno laboral	Fuerza Generadora		253	2,33	9,190	,578
	Fuerza Terrestre		316	3,35	8,901	,501

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 2,33 y 3,35 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 16 puntos. Ningún grupo alcanza el puntaje límite y estadísticamente, el lugar de desempeño no es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en lo relativo al entorno laboral.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total entorno laboral	Based on Mean	2,019	2	566	,134

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total entorno laboral	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-----------------------	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	2324,646	2	1162,323	14,932	,000
Within Groups	44057,442	566	77,840		
Total	46382,088	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H0: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” entre los grupos.

H1: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total entorno laboral

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
		(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	5,865*	2,356	,035	,33	11,40
	Suboficial	4,049*	,769	,000	2,24	5,86
Personal Civil	Oficial	-5,865*	2,356	,035	-11,40	-,33
	Suboficial	-1,816	2,328	,715	-7,29	3,65
Suboficial	Oficial	-4,049*	,769	,000	-5,86	-2,24
	Personal Civil	1,816	2,328	,715	-3,65	7,29

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla, se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H0 y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales con personal civil y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 16 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales es superior a la de las otras dos categorías.

Mean	Descriptives		
	Categoría_rec	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	Oficial	5,47	,637
	Personal Civil	-,40	2,004
	Suboficial	1,42	,463

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total entorno laboral	Based on Mean	1,293	4	564	,271

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total entorno laboral

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2195,380	4	548,845	7,005	,000
Within Groups	44186,708	564	78,345		
Total	46382,088	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Entorno Laboral” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total entorno laboral

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-2,553*	,830	,019	-4,83	-,28
	46-55	-5,254*	1,213	,000	-8,57	-1,94

	56-65	-4,642	2,516	,348	-11,53	2,24
	menos de 25	1,913	1,790	,822	-2,98	6,81
36-45	25-35	2,553*	,830	,019	,28	4,83
	46-55	-2,701	1,248	,195	-6,12	,71
	56-65	-2,089	2,533	,923	-9,02	4,84
	menos de 25	4,466	1,814	,101	-,50	9,43
46-55	25-35	5,254*	1,213	,000	1,94	8,57
	36-45	2,701	1,248	,195	-,71	6,12
	56-65	,612	2,683	,999	-6,73	7,95
	menos de 25	7,167*	2,018	,004	1,65	12,69
56-65	25-35	4,642	2,516	,348	-2,24	11,53
	36-45	2,089	2,533	,923	-4,84	9,02
	46-55	-,612	2,683	,999	-7,95	6,73
	menos de 25	6,556	2,988	,183	-1,62	14,73
menos de 25	25-35	-1,913	1,790	,822	-6,81	2,98
	36-45	-4,466	1,814	,101	-9,43	,50
	46-55	-7,167*	2,018	,004	-12,69	-1,65
	56-65	-6,556	2,988	,183	-14,73	1,62

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla, se evidencia que el p-valor para el grupo 25-35 con 36-45 y 46-55, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Entorno Laboral" entre los grupos. Lo mismo sucede con el grupo de "menos 25" y 46-55 años.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 16 puntos, sin embargo, el puntaje de las personas con mayor edad, es superior.

Mean	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total entorno laboral	25-35	1,36	,525
	36-45	3,91	,639
	46-55	6,61	1,187
	56-65	6,00	2,750
	menos de 25	-,56	1,524

3. Vida Familiar

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión de la variable Vida Familiar, y posteriormente se contrastarán con los resultados obtenidos de la pregunta abierta.

3.1. Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos

Se busca conocer la percepción sobre la equidad de género en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total maternidad	,271	569	,000	,871	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total maternidad	-,633	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total maternidad	Femenino	,309	152	,000	,846	152	,000
	Masculino	,260	367	,000	,872	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Genero_rec	Statistic	Std. Error
total maternidad	Femenino	-,628	,197
	Masculino	-,640	,127

Tests of Normality

Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total maternidad Fuerza Generadora	,252	253	,000	,887	253	,000
Fuerza Terrestre	,287	316	,000	,853	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Lugar de desempeño	Skewness	
	Statistic	Std. Error
total maternidad Fuerza Generadora	-,501	,153
Fuerza Terrestre	-,756	,137

Tests of Normality

Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total maternidad Oficial	,282	215	,000	,849	215	,000
Personal Civil	,408	13	,000	,675	13	,000
Suboficial	,257	339	,000	,883	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Categoria_rec	Skewness	
	Statistic	Std. Error
total maternidad Oficial	-,809	,166
Personal Civil	-,262	,616
Suboficial	-,509	,132

Tests of Normality

Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total maternidad 25-35	,268	260	,000	,875	260	,000
36-45	,256	202	,000	,870	202	,000

46-55	,304	67	,000	,807	67	,000
56-65	,378	13	,000	,733	13	,001
menos de 25	,257	27	,000	,869	27	,003

a. Lilliefors Significance Correction

Skewness	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total maternidad	25-35	-,592	,151
	36-45	-,524	,171
	46-55	-1,152	,293
	56-65	,143	,616
	menos de 25	-,811	,448

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer la percepción de equidad de género en la totalidad de la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos", teniendo en consideración que 1 será el puntaje limite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos", es igual a 1 puntos

H₁: el puntaje total de la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos", no es igual a 1 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper

Test Value = 1

total maternidad	-9,714	568	,000	-,483	-,58	-,39
------------------	--------	-----	------	-------	------	------

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 . Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos”, no es igual a 1 punto.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} -0,58 < \mu - 1 < -0,39 \\ -0,58 + 1 < \mu < -0,39 + 1 \\ 0,42 < \mu < 0,61 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 0,42 y 0,61 puntos. Este puntaje, menor a 1 punto, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género en la protección a la maternidad/paternidad, crianza y acompañamiento de los hijos.

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto de la existencia de equidad de género en esta dimensión.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H_0 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H_1 : las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H_0 : la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H_1 : la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si p-valor < 0,05, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total maternidad	Equal variances assumed	1,447	,230	-1,974	517	,049	-,226	,114	-,450	-,001
	Equal variances not assumed			-1,938	271,234	,054	-,226	,116	-,455	,004

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total maternidad	Femenino	152	,37	1,222	,099
	Masculino	367	,59	1,169	,061

La media de las mujeres es un puntaje de 0,37, mientras que la de los hombres corresponde a 0,59, lo que estadísticamente representa diferencia. A pesar de que ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 1 punto, las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para la FT , es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total maternidad	Equal variances assumed	,116	,734	-2,047	567	,041	-,204	,100	-,401	-,008
	Equal variances not assumed			-2,051	543,556	,041	-,204	,100	-,400	-,009

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total maternidad	Fuerza Generadora	253	,40	1,173	,074
	Fuerza Terrestre	316	,61	1,192	,067

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 0,40 y 0,61 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 1 punto. Lo anterior, indica que a pesar de que en ambos lugares de desempeño no se percibe equidad de género, el personal que trabaja en la fuerza generadora percibe menos equidad que el personal de la fuerza terrestre.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total maternidad	Based on Mean	2,471	2	566	,085

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total maternidad	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
------------------	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	16,093	2	8,047	5,809	,003
Within Groups	783,998	566	1,385		
Total	800,091	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total maternidad

Tukey HSD

(I) Categoria_rec	(J) Categoria_rec	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	,197	,314	,806	-,54	,94
	Suboficial	,350*	,103	,002	,11	,59
Personal Civil	Oficial	-,197	,314	,806	-,94	,54
	Suboficial	,153	,311	,875	-,58	,88
Suboficial	Oficial	-,350*	,103	,002	-,59	-,11
	Personal Civil	-,153	,311	,875	-,88	,58

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H₀ y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de 1 punto, sin embargo, el puntaje de los oficiales y personal civil se encuentran más cercanas a la percepción de equidad de género.

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total maternidad	Oficial	,73	,078
	Personal Civil	,92	,137
	Suboficial	,38	,065

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test Welch.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total maternidad	Based on Mean	5,206	4	564	,000

Como el p-valor obtenido es menor a 0,05, se rechaza H₀ y se acepta H₁, es decir, la varianza de los grupos son distintas. Esto, permite realizar el Test de Welch para comparar las medias.

Robust Tests of Equality of Means

total maternidad

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	6,404	4	67,900	,000

a. Asymptotically F distributed.

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de Games-Howell, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Maternidad, crianza y acompañamiento de los hijos” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total maternidad

Games-Howell

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,141	,114	,727	-,45	,17
	46-55	-,492*	,155	,017	-,92	-,06
	56-65	-,765*	,170	,002	-1,28	-,25
	menos de 25	-,056	,215	,999	-,68	,56
36-45	25-35	,141	,114	,727	-,17	,45
	46-55	-,351	,163	,202	-,80	,10
	56-65	-,624*	,177	,015	-1,15	-,10
	menos de 25	,085	,220	,995	-,55	,72
46-55	25-35	,492*	,155	,017	,06	,92
	36-45	,351	,163	,202	-,10	,80
	56-65	-,273	,206	,677	-,87	,32
	menos de 25	,436	,244	,393	-,25	1,13
56-65	25-35	,765*	,170	,002	,25	1,28
	36-45	,624*	,177	,015	,10	1,15
	46-55	,273	,206	,677	-,32	,87
	menos de 25	,709	,254	,059	-,02	1,44
menos de 25	25-35	,056	,215	,999	-,56	,68

36-45	-,085	,220	,995	-,72	,55
46-55	-,436	,244	,393	-1,13	,25
56-65	-,709	,254	,059	-1,44	,02

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo 25-35 es menor a 0,05, al compararlo con los grupos 46-55 y 56-65, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos. Lo mismo ocurre entre los grupos 36-45 y 56-65.

A continuación se presentan las medias obtenidas para cada grupo de edad, donde es posible indicar que el único grupo que obtuvo un puntaje superior a 1, es decir, el grupo de edad que percibe equidad de género en esta dimensión, es el grupo de mayor edad. Esto se puede explicar ya que el personal de este rango suelen tener hijos de mayor edad, con mayor independencia y que requieren menos cuidados paternos. Además, este grupo de edad, tiene un grado mayor de jerarquía.

Mean	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total maternidad	25-35	,39	,073
	36-45	,53	,087
	46-55	,88	,137
	56-65	1,15	,154
	menos de 25	,44	,202

3.2. Compatibilidad familiar/laboral

Se busca conocer la percepción sobre equidad de género en la compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H₁: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H₀: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H₁: El puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total compatibilidad familiar y laboral	,126	569	,000	,956	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness

	Statistic	Std. Error
total compatibilidad familiar y laboral	-,482	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total compatibilidad	Femenino	,112	152	,000	,964	152	,001
familiar y laboral	Masculino	,133	367	,000	,952	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Genero_rec	Statistic	Std. Error
		total compatibilidad	Femenino
familiar y laboral	Masculino	-,507	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total compatibilidad	Fuerza Generadora	,117	253	,000	,956	253	,000
familiar y laboral	Fuerza Terrestre	,144	316	,000	,954	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
		total compatibilidad familiar y	Fuerza Generadora
laboral	Fuerza Terrestre	-,493	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total compatibilidad	Oficial	,138	215	,000	,944	215	,000
familiar y laboral	Personal Civil	,322	15	,000	,780	15	,002

Suboficial	,118	339	,000	,961	339	,000
------------	------	-----	------	------	-----	------

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total compatibilidad familiar y laboral	Oficial	-,625	,166
	Personal Civil	-1,103	,580
	Suboficial	-,380	,132

Tests of Normality							
	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total compatibilidad familiar y laboral	25-35	,144	260	,000	,953	260	,000
	36-45	,104	202	,000	,960	202	,000
	46-55	,210	67	,000	,918	67	,000
	56-65	,324	10	,004	,794	10	,012
	menos de 25	,168	27	,050	,931	27	,072

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total compatibilidad familiar y laboral	25-35	-,486	,151
	36-45	-,412	,171
	46-55	-,762	,293
	56-65	-,132	,687
	menos de 25	-,746	,448

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer la percepción de equidad de género en la totalidad de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral", teniendo en consideración que 3 será el puntaje limite según la tabla.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral”, es igual a 3 puntos
H₁: el puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral”, no es igual a 3 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total compatibilidad familiar y laboral	-13,783	568	,000	-1,678	-1,92	-1,44

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, el puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral”, no es igual a 3 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral”, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 -1,92 < \mu - 3 < -1,44 \\
 -1,92 + 3 < \mu < -1,44 + 3 \\
 1,08 < \mu < 1,56
 \end{aligned}$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 1,08 y 1,56 puntos. Este puntaje, menor a 3 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género en la compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral..

A continuación, se analiza esta dimensión comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto de la existencia de equidad de género en esta dimensión.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total compatibilidad familiar y laboral	Equal variances assumed	3,357	,068	-3,437	517	,001	-,947	,275	-1,488	-,406
	Equal variances not assumed			-3,285	256,537	,001	-,947	,288	-1,514	-,379

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

		Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total compatibilidad familiar y laboral	Femenino		152	,69	3,078	,250
	Masculino		367	1,64	2,759	,144

La media de las mujeres es un puntaje de 0,69, mientras que la de los hombres corresponde a 1,64, lo que estadísticamente representa diferencia. A pesar de que ambos

géneros no alcanzan el puntaje límite de 3 puntos, las mujeres perciben menor equidad de género en esta dimensión.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total compatibilidad	Equal variances assumed	,036	,851	-1,991	567	,047	-,487	,244	-,967	-,007
familiar y laboral	Equal variances not assumed			-1,979	526, 085	,048	-,487	,246	-,970	-,003

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del

puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	Fuerza Generadora	253	1,05	2,987	,188
compatibilidad familiar y laboral	Fuerza Terrestre	316	1,54	2,823	,159

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 1,05 y 1,54 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 3 puntos. Lo anterior, indica que a pesar de que en ambos lugares de desempeño no se percibe equidad de género, el personal que trabaja en la fuerza generadora percibe menos equidad que el personal de la fuerza terrestre en esta dimensión.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
------------------	-----	-----	------

total compatibilidad familiar y laboral	Based on Mean	1,404	2	566	,246
-----------------------------------------	---------------	-------	---	-----	------

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total compatibilidad familiar y laboral					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	193,431	2	96,715	11,904	,000
Within Groups	4598,713	566	8,125		
Total	4792,144	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H₀ y aceptar H₁, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión “Compatibilidad familiar/laboral” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H₀: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Compatibilidad familiar/laboral” entre los grupos.

H₁: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Compatibilidad familiar/laboral” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total compatibilidad familiar y laboral

Tukey HSD

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Categoría_rec	Categoría_rec				Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	1,203	,761	,255	-,59	2,99
	Suboficial	1,203*	,249	,000	,62	1,79
Personal Civil	Oficial	-1,203	,761	,255	-2,99	,59

	Suboficial		-,001	,752	1,000	-1,77	1,77
Suboficial	Oficial		-1,203*	,249	,000	-1,79	-,62
	Personal Civil		,001	,752	1,000	-1,77	1,77

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H0 y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales y suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de 3 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales se encuentra más cercano a la percepción de equidad de género.

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total compatibilidad familiar y laboral	Oficial	2,07	,190
	Personal Civil	,87	,935
	Suboficial	,87	,155

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test Welch.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total compatibilidad familiar y laboral	Based on Mean	3,041	4	561	,017

Como el $p\text{-valor}$ obtenido es menor a 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir, la varianza de los grupos son distintas. Esto, permite realizar el Test de Welch para comparar las medias.

Robust Tests of Equality of Means

total compatibilidad familiar y laboral

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	19,447	4	71,460	,000

a. Asymptotically F distributed.

El $p\text{-valor}$ es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 , es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la dimensión "Compatibilidad familiar/laboral" que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de Games-Howell, con las siguientes hipótesis:

H_0 : No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Compatibilidad familiar/laboral" entre los grupos.

H_1 : Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Compatibilidad familiar/laboral" entre los grupos.

Si $p\text{-valor} > 0,05$, no existe evidencia suficiente para rechazar H_0 .

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se acepta H_1 .

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total compatibilidad familiar y laboral

Games-Howell

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
--------------	--------------	------------	------	-------------------------

		Mean Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-.552	,271	,249	-1,29	,19
	46-55	-1,346*	,400	,009	-2,46	-,23
	56-65	-2,277*	,265	,000	-3,05	-1,50
	menos de 25	-,188	,592	,998	-1,90	1,53
36-45	25-35	,552	,271	,249	-,19	1,29
	46-55	-,793	,415	,318	-1,94	,36
	56-65	-1,725*	,288	,000	-2,55	-,90
	menos de 25	,364	,602	,973	-1,37	2,10
46-55	25-35	1,346*	,400	,009	,23	2,46
	36-45	,793	,415	,318	-,36	1,94
	56-65	-,931	,412	,171	-2,09	,22
	menos de 25	1,158	,671	,428	-,74	3,06
56-65	25-35	2,277*	,265	,000	1,50	3,05
	36-45	1,725*	,288	,000	,90	2,55
	46-55	,931	,412	,171	-,22	2,09
	menos de 25	2,089*	,600	,012	,35	3,82
menos de 25	25-35	,188	,592	,998	-1,53	1,90
	36-45	-,364	,602	,973	-2,10	1,37
	46-55	-1,158	,671	,428	-3,06	,74
	56-65	-2,089*	,600	,012	-3,82	-,35

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo 25-35 es menor a 0,05, al compararlo con los grupos 46-55 y 56-65, por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, es decir, existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos. Lo mismo ocurre entre los grupos 36-45 y 56-65 y 56-65 y menos de 25.

A continuación se presentan las medias obtenidas para cada grupo de edad, donde es posible indicar que el único grupo que obtuvo un puntaje superior a 3, es decir, el grupo de edad que percibe equidad de género en esta dimensión, es el grupo de mayor edad. Esto se puede explicar ya que el personal de mayor edad, tienen un grado mayor de jerarquía y se encuentran muchas veces en jefaturas.

Descriptives			
Mean	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total compatibilidad familiar y laboral	25-35	,92	,174
	36-45	1,48	,207
	46-55	2,27	,360

56-65	3,20	,200
menos de 25	1,11	,566

3.3. Total Vida Familiar

Se busca conocer la percepción global sobre la equidad de género en la variable “Vida Familiar”.

Incluye 4 preguntas, lo cual corresponde a la suma de las preguntas de cada dimensión de esta variable, por lo tanto, un puntaje máximo de 8 puntos, un mínimo de -8 y un puntaje límite de 4 puntos.

Antes de realizar el análisis cuantitativo de diferencias de medias, se realizará una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, para lo cual se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con un nivel de confianza del 95%.

Se formulan las siguientes hipótesis de normalidad:

De forma general y sin segmentación:

H₀: El puntaje total de la variable “Vida familiar” sigue una distribución normal.

H₁: El puntaje total de la variable “Vida familiar” no sigue una distribución normal.

Respecto al género:

H₀: El puntaje total de la variable “Vida familiar” sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

H₁: El puntaje total de la variable “Vida familiar” no sigue una distribución normal en cada género (femenino y masculino).

Respecto al Lugar de desempeño:

H₀: El puntaje total de la variable “Vida familiar” sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

H₁: El puntaje total de la variable “Vida familiar” no sigue una distribución normal en cada lugar de desempeño (FG y FT).

Respecto a la categoría:

H₀: El puntaje total de la variable “Vida familiar” sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

H₁: El puntaje total de la variable “Vida familiar” no sigue una distribución normal en cada categoría (Oficiales, personal civil y suboficiales).

Respecto a la edad

H0: El puntaje total de la variable "Vida familiar" sigue una distribución normal en cada rango de edad.

H1: El puntaje total de la variable "Vida familiar" no sigue una distribución normal en cada rango de edad.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total vida familiar	,107	569	,000	,958	569	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

	Skewness	
	Statistic	Std. Error
total vida familiar	-,515	,102

Tests of Normality

	Genero_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total vida familiar	Femenino	,101	152	,001	,961	152	,000
	Masculino	,112	367	,000	,956	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

	Genero_rec	Skewness	
		Statistic	Std. Error
total vida familiar	Femenino	-,438	,197
	Masculino	-,516	,127

Tests of Normality

	Lugar de desempeño	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total vida	Fuerza Generadora	,095	253	,000	,960	253	,000
familiar	Fuerza Terrestre	,117	316	,000	,957	316	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Lugar de desempeño	Statistic	Std. Error
		total vida familiar	Fuerza Generadora
	Fuerza Terrestre	-,552	,137

Tests of Normality

	Categoria_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total vida familiar	Oficial	,119	215	,000	,950	215	,000
	Personal Civil	,312	15	,000	,787	15	,003
	Suboficial	,103	339	,000	,963	339	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

Skewness	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
		total vida familiar	Oficial
	Personal Civil	-1,268	,580
	Suboficial	-,426	,132

Tests of Normality

	Edad_rec	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total vida familiar	25-35	,119	260	,000	,953	260	,000
	36-45	,096	202	,000	,963	202	,000
	46-55	,186	67	,000	,920	67	,000
	56-65	,397	13	,000	,771	13	,003

menos de 25	,195	27	,010	,923	27	,046
-------------	------	----	------	------	----	------

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
Skewness	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total vida familiar	25-35	-,554	,151
	36-45	-,379	,171
	46-55	-,869	,293
	56-65	-1,568	,616
	menos de 25	-,859	,448

Conforme a los análisis de los test de normalidad y de la asimetría de las tablas anteriores, se puede afirmar que los datos que no siguen una distribución normal, no tienen colas largas, por lo tanto, es posible realizar los test estadísticos.

Se realiza inicialmente una prueba T, para conocer la percepción de equidad de género en la totalidad de la variable "Vida familiar", teniendo en consideración que 4 será el puntaje límite.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: el puntaje total de la variable "Vida familiar", es igual a 4 puntos

H₁: el puntaje total de la variable "Vida familiar", no es igual a 4 puntos

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

One-Sample Test						
Test Value = 4						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total vida familiar	-13,531	568	,000	-2,162	-2,48	-1,85

Considerando un p-valor (o significancia) menor a 0,05 se tiene evidencia suficiente para rechazar H₀ y aceptar H₁. Por lo tanto, el puntaje total de la variable "Vida familiar", no es igual a 4 puntos.

Para conocer el valor de la media de la dimensión, se utiliza el intervalo de confianza, según la siguiente formula:

$$-2,48 < \mu - 4 < -1,85$$

$$-2,48 + 4 < \mu < -1,85 + 4$$

$$1,52 < \mu < 2,15$$

Por lo tanto, el valor de la media de esta dimensión se encuentra entre 1,52 y 2,15 puntos. Este puntaje, menor a 4 puntos, indica que la percepción de las personas encuestas, a nivel global y sin segmentación, es que no hay equidad de género en la variable “Vida familiar”.

A continuación, se analiza esta variable comparándola respecto a género, lugar de desempeño, categoría y edad.

- Diferencia de medias respecto al género:

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia en la percepción entre mujeres y hombres respecto a la equidad de género en la variable “Vida familiar”.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

H1: las varianzas de los grupos mujeres y hombres son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para las mujeres, es igual a la media del puntaje total para los hombres.

H1: la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total vida familiar	Equal variances assumed	2,733	,099	-3,236	517	,001	-1,172	,362	-1,884	-,461
	Equal variances not assumed			-3,089	255,907	,002	-1,172	,380	-1,920	-,425

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos mujeres y hombres son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumidas, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que existe evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para las mujeres, es distinta a la media del puntaje total para los hombres.

De los datos, es posible indicar que la media del puntaje de las mujeres es menor que la de los hombres, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Group Statistics					
	Genero_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total vida familiar	Femenino	152	1,06	4,056	,329
	Masculino	367	2,23	3,626	,189

La media de las mujeres es un puntaje de 1,06, mientras que la de los hombres corresponde a 2,23. Ambos géneros no alcanzan el puntaje límite de 4 puntos, pero las mujeres perciben menor equidad de género en esta variable por una diferencia de más de 1 punto.

- Diferencia de medias respecto al lugar de desempeño.

Se realiza una prueba T de diferencia de medias, para conocer la diferencia de percepción entre el personal que se desempeña en la FT y FG.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

H1: las varianzas de los grupos FT y FG son distintas.

Test T diferencia de medias.

H0: la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para la FT, es igual a la media del puntaje total para la FG.

H1: la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
total vida familiar	Equal variances assumed	,870	,351	-2,156	567	,031	-,691	,320	-1,320	-,062
	Equal variances not assumed			-2,141	523,770	,033	-,691	,323	-1,325	-,057

Al analizar el test F, se tiene un p-valor mayor a 0,05, por lo que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar H0, es decir, se asume que las varianzas de los grupos FT y FG son iguales.

Al analizar el test T para igualdad de varianzas asumida, se tiene un p-valor menor a 0,05, por lo que hay evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, la media del puntaje total de la variable "Vida familiar" para la FT, es distinta a la media del puntaje total para la FG.

Group Statistics

	Lugar de desempeño	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total vida familiar	Fuerza Generadora	253	1,45	3,934	,247
	Fuerza Terrestre	316	2,15	3,687	,207

Como muestra la tabla, la media de la FG y la FT corresponde a un puntaje de 1,45 y 2,15 respectivamente, lo que está por debajo del puntaje límite de 4 puntos. Ningún grupo alcanza el puntaje límite y estadísticamente, el lugar de desempeño es un factor diferenciador en la percepción de equidad de género en lo relativo a la vida familiar, siendo el personal que se desempeña en la FG quien percibe menor equidad.

- Diferencia de medias según categoría.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción en la categoría de oficiales, suboficiales y personal civil.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H0: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son iguales.

H1: las varianzas de los grupos oficiales, suboficiales y personal civil son distintas.

Test ANOVA.

H0: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable "Vida familiar" entre los grupos.

H1: al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable "Vida familiar" que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H0.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H0, por lo que se acepta H1.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total vida familiar	Based on Mean	1,076	2	566	,342

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H0, es decir, la varianza de los grupos se asume iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias

ANOVA

total vida familiar

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	319,939	2	159,969	11,419	,000
Within Groups	7929,186	566	14,009		
Total	8249,125	568			

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable "Vida familiar" que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H0: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” entre los grupos.

H1: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total vida familiar

Tukey HSD

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Categoria_rec	Categoria_rec				Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Personal Civil	1,400	1,000	,341	-,95	3,75
	Suboficial	1,552*	,326	,000	,79	2,32
Personal Civil	Oficial	-1,400	1,000	,341	-3,75	,95
	Suboficial	,152	,988	,987	-2,17	2,47
Suboficial	Oficial	-1,552*	,326	,000	-2,32	-,79
	Personal Civil	-,152	,988	,987	-2,47	2,17

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo personal civil, es mayor a 0,05 al compararlo con oficiales y suboficiales, por lo tanto, no se rechaza H₀ y no existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la dimensión entre estos grupos.

El p-valor entre los grupos de oficiales con suboficiales, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H₀ y se puede indicar que existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable entre estos grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos, sin embargo, el puntaje de los oficiales es superior al personal civil y de suboficiales.

Mean	Descriptives		
	Categoria_rec	Statistic	Std. Error
total vida familiar	Oficial	2,80	,245
	Personal Civil	1,40	1,198
	Suboficial	1,25	,206

- Diferencia de medias según edad.

Se realiza un test ANOVA, para conocer la diferencia en la percepción respecto a las edades del personal.

Para realizar lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

Test de Levene.

H₀: las varianzas de los grupos de edades son iguales.

H₁: las varianzas de los grupos de edades son distintas.

Test ANOVA.

H₀: No existe diferencia significativa en la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” entre los grupos.

H₁: al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Vida familiar” que difieren.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Primero, analizamos la homogeneidad de varianzas, mediante el test de Levene.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
total vida familiar	Based on Mean	1,305	4	564	,267

Como el p-valor obtenido es mayor a 0,05, no se rechaza H₀, es decir, la varianza de los grupos se asumen iguales. Esto, permite realizar el Test de ANOVA para comparar las medias.

ANOVA

total vida familiar

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	236,113	4	59,028	4,155	,003
Within Groups	8013,011	564	14,207		

Total	8249,125	568		
-------	----------	-----	--	--

El p-valor es menor a 0,05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H0 y aceptar H1, es decir, al menos hay un par de medias del puntaje total de la variable “Vida familiar” que difieren.

Para conocer estas diferencias, se realiza el test de TUKEY, con las siguientes hipótesis:

H0: No existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” entre los grupos.

H1: Existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable “Vida familiar” entre los grupos.

Si p-valor > 0,05, no existe evidencia suficiente para rechazar H₀.

Si p-valor < 0,05, se rechaza H₀, por lo que se acepta H₁.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total vida familiar

Tukey HSD

(I) Edad_rec	(J) Edad_rec	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	-,693	,354	,286	-1,66	,27
	46-55	-1,838*	,516	,004	-3,25	-,42
	56-65	-2,304	1,071	,200	-5,24	,63
	menos de 25	-,244	,762	,998	-2,33	1,84
36-45	25-35	,693	,354	,286	-,27	1,66
	46-55	-1,144	,531	,199	-2,60	,31
	56-65	-1,610	1,079	,567	-4,56	1,34
	menos de 25	,449	,772	,978	-1,66	2,56
46-55	25-35	1,838*	,516	,004	,42	3,25
	36-45	1,144	,531	,199	-,31	2,60
	56-65	-,466	1,142	,994	-3,59	2,66
	menos de 25	1,594	,859	,343	-,76	3,95
56-65	25-35	2,304	1,071	,200	-,63	5,24
	36-45	1,610	1,079	,567	-1,34	4,56
	46-55	,466	1,142	,994	-2,66	3,59
	menos de 25	2,060	1,272	,486	-1,42	5,54
menos de 25	25-35	,244	,762	,998	-1,84	2,33
	36-45	-,449	,772	,978	-2,56	1,66
	46-55	-1,594	,859	,343	-3,95	,76

56-65	-2,060	1,272	,486	-5,54	1,42
-------	--------	-------	------	-------	------

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

De la tabla se evidencia que el p-valor para el grupo 25-35 con 46-55, es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, es decir, existen diferencias significativas en la media del puntaje total de la variable "Vida familiar" entre los grupos.

De los datos se evidencia que todas las categorías se encuentran por debajo de los 4 puntos, sin embargo, el puntaje de las personas con mayor edad, es el que más se acerca al puntaje límite.

Mean	Descriptives		
	Edad_rec	Statistic	Std. Error
total vida familiar	25-35	1,31	,229
	36-45	2,00	,275
	46-55	3,15	,460
	56-65	3,62	,836
	menos de 25	1,56	,742