

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Desigual progresión de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Maestro en Gobierno y Políticas Públicas que presentan:

Fidel William Cuadros Yalta

Roberto Carlos Mercado Calderón

Asesor:

Jorge Luis Yrivarren Lazo

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, Jorge Luis YRIVARREN LAZO, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Trabajo de Investigación:

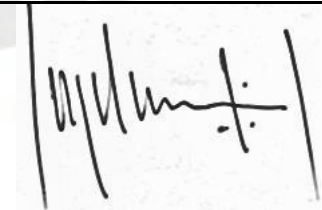
“Desigual progresión de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021” de los autores: Fidel William CUADROS YALTA y Roberto Carlos MERCADO CALDERÓN; dejo constancia de lo siguiente:

-El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 29 de agosto de 2023.

-He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Investigación y no se advierte indicios de plagio.

-Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Pueblo Libre, 29 de septiembre de 2023

Apellidos y nombres del asesor: <u>Yrivarren Lazo, Jorge Luis</u>	
DNI: 07936507	
ORCID:0000-0003-1556-2543	

Dedicatoria



A nuestras adoradas madres, de donde siempre seremos.

Fidel y Roberto

Resumen

Desde el año 2001 por primera vez la Policía Nacional del Perú cuenta entre sus filas con Oficiales femeninas que se desempeñan como pilotos de aviones y helicópteros de la Dirección de Aviación Policial, cumpliendo diferentes operaciones aéreas a nivel nacional. Desde ese año hasta el año 2021 fueron 25 pilotos mujeres las que han sido formadas y preparadas para operar las aeronaves policiales. Ellas lograron superar todas las pruebas de ingreso, posteriormente cumplieron con los procesos de capacitación y especialización de manera satisfactoria.

Al graduarse, iniciaron su fase de vuelo en operaciones policiales en diferentes tipos de condiciones geográficas de nuestro país con la finalidad de ganar experiencia y continuar con su progresión natural, pero eso no ha sucedido. En comparación a sus pares varones, las pilotos mujeres no progresan de la misma manera. En el presente proyecto de innovación el equipo de trabajo proyecta las causas que hasta la fecha se han identificado del problema; asimismo, se exponen una serie de variables que actualmente impiden que las pilotos mujeres puedan progresar de la misma manera que los pilotos varones; ello con la finalidad de crear un ambiente laboral equitativo, así como para completar efectivamente las tripulaciones aéreas y cumplir con la demanda de apoyo aéreo a nivel nacional.

Palabras claves: Progresión, género, piloto, equidad.

Abstract

Since 2001, for the first time, the National Police of Peru has among its ranks female officers who work as airplane and helicopter pilots of the Police Aviation Directorate, carrying out different air operations nationwide. From that year to the year 2021, 25 female pilots have been trained and prepared to operate police aircraft. They managed to pass all the entrance tests, later they fulfilled the training and specialization processes satisfactorily.

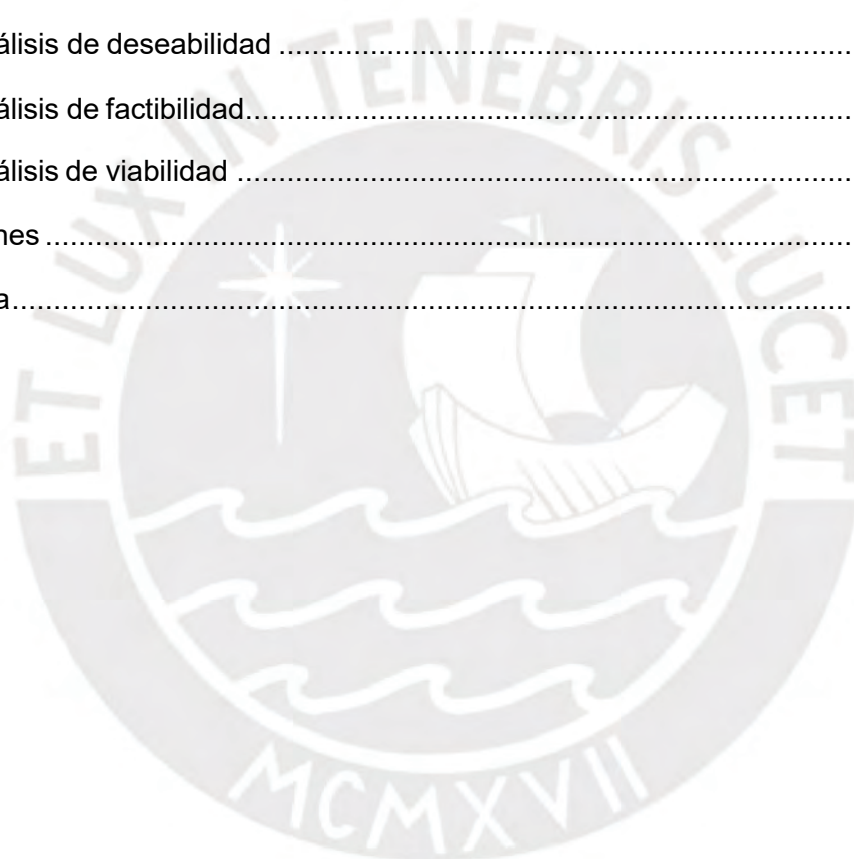
Upon graduation, they began their flight phase in police operations in different types of geographical conditions in our country in order to gain experience and continue their natural progression, but that has not happened. Compared to their male peers, female pilots do not progress in the same way. In this innovation project, the work team projects the causes of the problem that have been identified to date; Given that, a series of variables are exposed that currently prevent female pilots from progressing in the same way as male pilots; this in order to create an equitable work environment, as well as to effectively complete the air crews and meet the demand for air support at the national level.

Keywords: Progression, gender, pilot, equity.

Índice general

Caratula	i
Informe de Similitud	ii
Dedicatoria	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice general	vi
Introducción	1
Capítulo I: Definición y descripción del problema público	4
1.1. Redacción formal del problema público	4
1.2. Marco conceptual del problema público	7
1.3. Arquitectura del problema público	15
1.3.1. Magnitud del problema – Progresión de pilotos mujeres	15
1.3.2. Proceso de progresión de pilotos	15
1.3.3. Actores del proceso	16
1.3.4. Cultura organizacional	18
1.4. Marco institucional y normativo relacionado con el problema público	19
Capítulo II: Causas del problema público	22
2.1. Marco teórico sobre las causas del problema público	22
2.2. Análisis causal del problema	23
2.2.1. El efecto de la maternidad en las mujeres pilotos de la Dirección de Aviación Policial	27
2.2.2. Deficiente aplicación de una perspectiva de género en la Dirección de Aviación Policial	29
Capítulo III: Diseño del prototipo	31
3.1. Desafío de innovación	31

3.2.	Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación	32
3.3.	Proceso de conceptualización y prototipado.....	36
3.3.1.	Proceso de conceptualización.....	36
3.3.2.	Proceso de prototipado	41
3.4.	Concepto y prototipo final de innovación	48
3.4.1.	Concepto final de innovación.....	48
3.4.2.	Presentación del prototipo final.....	50
Capítulo IV: Análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo		63
4.1.	Análisis de deseabilidad	63
4.2.	Análisis de factibilidad.....	65
4.3.	Análisis de viabilidad	67
Conclusiones		68
Bibliografía.....		71



Introducción

Para el cumplimiento de su finalidad fundamental, la Policía Nacional del Perú cuenta dentro de su estructura orgánica con diferentes Direcciones y Unidades altamente especializadas que le permiten cumplir operaciones policiales en todo el territorio nacional dentro del marco Constitucional. A través de la Ley N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, se norma y establece la estructura y organización de la institución, considerando dentro de su estructura orgánica como Órgano de Apoyo Policial a la Dirección de Aviación Policial (DIRAVPOL) para el ejercicio eficiente y oportuno de la función policial.

La DIRAVPOL es una unidad especializada encargada de la planificación, ejecución y evaluación de todas las operaciones aéreas que se realizan en apoyo a las diferentes unidades policiales a nivel nacional, lucha contra las drogas, así como también a entidades públicas para la atención de desastres naturales, vuelos de acción cívica, traslado de autoridades, entre otros.

Para el cumplimiento efectivo de este apoyo, la DIRAVPOL cuenta con una flota de aviones y helicópteros cuyo mantenimiento y servicios están íntegramente a cargo de personal policial previamente capacitado y especializado; asimismo para su operación, los responsables de volar las aeronaves son Oficiales de Policía en situación de actividad, quienes son previamente seleccionados a través de un proceso por concurso, para posteriormente ser capacitados en academias que duran aproximadamente un año en el país y con una especialización; de acuerdo al tipo de aeronave, en el extranjero. La formación de un piloto de la Policía Nacional del Perú es un proceso que dura aproximadamente 1 año de conocimientos teóricos, luego de los cuales pasan a

una fase de descarte que mide sus capacidades y aptitudes de vuelo. A éste tiempo, se suma la inversión del estado peruano en los estudios y también en las horas de vuelo de cada alumno piloto. Permitir que un piloto deje de desempeñar funciones aéreas acarrea la disminución de la capacidad operativa de la DIRAVPOL y por supuesto también, una pérdida de la inversión económica de la institución.

Pero desde el año 2001 se ha presentado una situación muy particular. Desde esa fecha por primera vez en su historia, la DIRAVPOL cuenta entre sus filas con pilotos mujeres. Ellas ingresaron por concurso con normas igualitarias tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, durante su desarrollo profesional ellas no han progresado al igual que sus pares varones, la diferencia es muy significativa.

En el presente Proyecto de Innovación lo que buscamos es identificar las causas que están impidiendo que las pilotos mujeres tengan un adecuado desarrollo profesional como aviadoras policiales. Consideramos que a experiencia de los autores del presente proyecto es una muy buena base y una fortaleza para poder profundizar en el tema y presentar alternativas que permitan el desarrollo integral de las mujeres pilotos.

Los autores del presente proyecto, como pilotos instructores de helicópteros con años de experiencia en vuelos a nivel nacional y hemos tenido la oportunidad de compartir vuelos y experiencias con la mayor parte de tripulantes de la DIRAVPOL. Podemos afirmar con total certeza que el tema de que las pilotos mujeres no progresen no va por diferencias o limitación alguna de habilidades o

de fortaleza física. La experiencia compartida nos hace afirmar contundentemente que no hay absolutamente ninguna diferencia.

En el desarrollo de nuestro trabajo hemos podido confirmar que las razones por las que no progresan al igual que los pilotos varones, es porque ellas deciden formar una familia y ser madres. Todo este proceso de embarazo y post parto hacen que dejen de desempeñar funciones aéreas por un tiempo aproximado de 2 años, luego de los cuales se dificulta retomar sus actividades de vuelo porque no existe ningún mecanismo normativo – operacional, que les permita tener prioridad para volver a desempeñarse como pilotos. Ante esta situación, las madres pilotos ven truncados sus objetivos personales y su desarrollo profesional como aviadoras policiales. La consecuencia es que muchas de ellas dejan de prestar servicios en la DIRAVPOL y optan por otras unidades policiales. Pese a que este problema se presenta desde hace años, hasta la fecha no existe ningún proyecto dentro del ámbito institucional que considere este factor como prioridad para ser atendido.

Con este proyecto esperamos atender este problema y deseamos crear también una DIRAVPOL equitativa y amigable con el género femenino.

Fidel William CUADROS YALTA

Roberto Carlos MERCADO CALDERÓN

Capítulo I: Definición y descripción del problema público

1.1. Redacción formal del problema público

Problema

“Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.

Tipo

Problema relacionado al inadecuado desempeño de los sistemas administrativos.

Problema relacionado al inadecuado desempeño de los <u>sistemas administrativos.</u>	“Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.
---	--

Este problema de “Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”, es un problema del sistema administrativo, que deriva inicialmente en una afectación a las mujeres pilotos de la Policía Nacional del Perú y posteriormente en una afectación a la población a nivel nacional debido a la reducida capacidad operativa institucional por la poca cantidad de tripulaciones aéreas para la operación de las aeronaves policiales y por la pérdida de la inversión desde el punto de vista económico y de tiempo de formación de aviadores policiales.

La Dirección de Aviación Policial es una unidad de apoyo de la Policía Nacional del Perú y el desarrollo de sus acciones se encuentran dentro del marco de su finalidad fundamental constitucional. Las diferentes operaciones que realiza la Dirección de Aviación Policial las desarrolla a través de un recurso humano altamente especializado y a través de un sistema logístico que incluye aeronaves, combustibles, accesorios, etc. Quienes están encargados de la operación de las aeronaves son los pilotos, que pueden ser de la especialidad de aviones y helicópteros. Todos los pilotos policiales deben ser Oficiales de Armas de la Policía, quienes luego de un largo proceso de ingreso y entrenamiento; que incluye la selección, capacitación, perfeccionamiento y especialización, pueden llegar a graduarse como “pilotos asistentes” o “copilotos”.

Esta etapa es el inicio de una progresión natural dentro de la carrera como aviador de la policía. El piloto recientemente graduado, va formándose en operaciones reales propias de la función policial, realiza operaciones aéreas de patrullaje, operaciones contra el terrorismo, operaciones contra el tráfico ilícito de drogas, operaciones contra la minería ilegal, operaciones de evacuaciones aeromédicas, ayuda humanitaria, búsqueda, y rescate, etc., llevadas a cabo a nivel nacional; en diferentes tipos de terreno (costa, sierra y selva) y diversas condiciones meteorológicas. Todas estas variables van acrecentando la experiencia de los tripulantes. En la progresión natural y de acuerdo a las condiciones personales, el piloto va subiendo de nivel. Deja de ser “Copiloto” para ser “Piloto al Mando”, luego a “Piloto instructor”, “Piloto de Prueba”, “Piloto Estandarizador” y “Piloto Estandarizador de Mantenimiento”.

Otro factor a tener en cuenta es el de la inversión que realiza el estado para la formación de un piloto policial. De acuerdo a lo señalado por el Director de la Escuela de Aviación de la Dirección de Aviación Policial (2022), la formación de un piloto de helicópteros tiene un valor de \$125,000 dólares americanos y su periodo de formación entre la parte teórica y de vuelo es de aproximadamente de 1 año. En caso de un piloto de avión, el costo asciende a \$ 30,000 dólares americanos y el tiempo de formación es de aproximadamente 2 años. Estos valores se van incrementando con cada hora de vuelo que realizan los pilotos a lo largo de su carrera, por lo que claramente puede colegirse que cada piloto que deja de desempeñar funciones aéreas y se retira de la institución o de la unidad, afecta a la inversión hecha por el estado, pero, además, afecta también la operatividad de las operaciones aéreas porque disminuye la cantidad de pilotos para la ejecución de todas las misiones que se necesitan realizar a nivel nacional.

Es importante considerar que, por primera vez, en el año 2001 se incorporaron a la Dirección de Aviación Policial oficiales femeninas como alumnas pilotos. Ese año, fueron 3 pilotos femeninas que lograron graduarse y empezar su carrera como aviadoras policiales. Desde ese año hasta la fecha llegaron a graduarse 25 pilotos mujeres. En la actualidad de todas ellas, solo son 9 las pilotos mujeres que cumplen funciones operativas de vuelo, de las cuales solo 3 obtuvieron la posición de piloto al mando, considerando que existen 5 pilotos mujeres laborando en la unidad que no realizan funciones como pilotos operativas por diversos motivos (post parto, enfermedad, reentrenamiento, etc). Existen también 6 pilotos mujeres que se encuentran laborando en otras unidades de la Policía Nacional, la mayoría a su requerimiento buscando

unidades policiales con otros sistemas de trabajo y 5 pilotos mujeres que pidieron su baja del servicio por diversos motivos, de las 16 pilotos mujeres que no se encuentran operativas por diversos motivos, ninguna obtuvo la posición de pilotos al mando

. Estos porcentajes de deserción de la especialidad de las pilotos mujeres son muy altos, desconociendo exactamente los motivos por los cuales las pilotos femeninas no continúan con su progresión natural, abandonando no solo a la Dirección de Aviación Policial si no también la institución policial.

Se realizó una entrevista al Jefe del Escuadrón de Helicópteros de la Aviación Policial consultándosele por el desarrollo y progresión de las pilotos mujeres y sus deficiencias; el Oficial manifestó que existe un mínimo porcentaje de pilotos mujeres que pueden obtener las posiciones de Pilotos Comandantes de Aeronave y con especialidad como Pilotos Instructores y Pilotos de Mantenimiento; indicando que solo una Piloto Mujer en la actualidad tiene la especialidad de Piloto de Mantenimiento, resaltando que la cantidad de pilotos mujeres que están activas en la unidad habilitadas para misiones de vuelo es muy reducida.

1.2. Marco conceptual del problema público

Calificación

Proceso continuo del desarrollo de las capacidades y potencialidades del piloto, mediante programas con metas prefijadas. Es el resultado del entrenamiento y aprobación de destrezas básicas e instrumentales en las aeronaves policiales, que le permiten al piloto operar como parte de una tripulación, para una aeronave

de dos pilotos, o solo para aeronaves de un solo piloto (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL, 2010).

Progresión

Progresión es un término que procede del latín “progressio”. Es la acción de avanzar o de proseguir algo. El progreso es la acción de ir hacia adelante. Avance, adelanto, perfeccionamiento (Real Academia Española 2023).

Piloto Asistente (copiloto)

Es el o la Oficial que ha completado satisfactoriamente su periodo de instrucción como alumno/a piloto/a y que cuenta con la debida calificación y autorización por el Comando de la Dirección de Aviación Policial, para poder manipular los mandos y conducir en vuelo una aeronave con matrícula policial. Los pilotos se considerarán calificados en sus respectivas aeronaves cuando hayan completado satisfactoriamente un curso de calificación conducido por la escuela de entrenamiento de vuelo civil o militar aprobado por el Director de Aviación Policial (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL, 2010).

Piloto al mando (PC)

Es el piloto asignado por el Comando de la Dirección de Aviación Policial, para desempeñarse como comandante de aeronave, es responsable de la operación y seguridad de la aeronave durante el tiempo que dure el vuelo, tiene poder de disciplina sobre la tripulación y autoridad sobre los pasajeros y carga. Su responsabilidad comienza desde el momento en que toma conocimiento de una misión hasta la post-orientación al culminar dicha misión. Un Piloto en Comando tiene que satisfacer los requisitos para esa posición de acuerdo a los requerimientos de calificaciones y habilitaciones que deben ostentar por el tipo

de aeronave y los tipos de misiones que realiza, así mismo debe estar actualizado en la aeronave y calificado en la misión de acuerdo con los programas de entrenamiento aprobados por la DIRAVPOL. Será recomendado por un Piloto Instructor o por cualquier Piloto al Comando que observe condiciones en el futuro Piloto en Comando y será designado por escrito mediante acta por el Comité de Estandarización antes de iniciar su entrenamiento (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL, 2010).

Piloto instructor (IP)

Es aquel piloto designado por la Dirección de Aviación Policial como piloto instructor de estandarización, basándose en los criterios de idoneidad, aptitudes, actitudes y con amplio conocimiento de misiones y entrenamiento de pilotos, a propuesta del Jefe de la Escuela de Aviación y opinión del Jefe de la División de Operaciones Aéreas. Un Piloto Instructor estará calificado y actualizado en la misión y en la aeronave en la cual ejercerá sus deberes. Deben poseer un certificado válido de instructor de vuelo expedido por la Escuela de Aviación o la institución o entidad donde recibió la formación y el entrenamiento. Los Jefes de los Escuadrones de Ala Fija o Ala Rotatoria presentarán los nombres de los candidatos a Piloto Instructor al Jefe de Operaciones para la aprobación por parte del Comité de Estandarización antes de iniciar el entrenamiento, realizándose el acta correspondiente (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL,2010).

Piloto de Prueba o Mantenimiento

Es el piloto calificado como tal, encargado de todos los vuelos de prueba o mantenimiento asegurándose que la aeronave se encuentre dentro de los

parámetros descritos por los manuales técnicos, cuando se requiere o así sea designado (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL, 2010).

Piloto de Estandarización

Es aquel piloto instructor o piloto de prueba designado por la Dirección de Aviación Policial, como piloto de estandarización, basándose en los criterios de idoneidad, aptitudes, actitudes y con amplio conocimiento de misiones y entrenamiento de pilotos, a propuesta del Jefe de la Escuela de Aviación y opinión del Jefe de la División de Operaciones Aéreas (Directiva DGPNP 22-24 PNP/DIRAVPOL, 2010).

Piloto Comandante

Es el principal responsable del vuelo. Los pilotos comandantes de aeronave calificados, pertenecen al máximo cargo de responsabilidad en la carrera de los pilotos, por su gran experiencia deben comúnmente acumular muchas horas de vuelo y desarrollar un adecuado criterio para la correcta toma de decisiones, así como aprobar satisfactoriamente sus evaluaciones para la obtención de las diversas licencias y certificaciones requeridas.

Por su gran experiencia, así como conocimientos teóricos y prácticos, desarrolla actitudes y aptitudes de buen criterio, planeo y juicio lo le permitirá tomar correctas decisiones para velar por la seguridad del vuelo, tripulantes y pasajeros. Pudiendo concluir que es el principal responsable de la aeronave durante todo el vuelo.

En Brasil: "(a) El piloto al mando de una aeronave tendrá autoridad para tomar decisiones en todo lo relacionado con ella mientras esté al mando. (b) El piloto

al mando, ya sea que opere los controles o no, será responsable de garantizar que la operación se lleve a cabo de acuerdo con las Reglas del Aire, y podrá desviarse de ellas solo cuando sea absolutamente necesario para cumplir con los requisitos de seguridad”. Esta definición puede ser ligeramente diferente en un país u otro, pero prácticamente corresponde a nivel internacional (Reglamento del Ministerio de Defensa Brasil, ICA 100-12 2023).

Piloto Asistente (copiloto)

En operaciones reales de la aeronave, el piloto comandante de aeronave es asistido por otro piloto (copiloto), que es un piloto que también cuenta con su licencia de vuelo y tiene las destrezas necesarias para volar la aeronave, por lo que técnicamente tanto el piloto en comando como el piloto asistente (copiloto) son pilotos certificados.

La diferencia que existe entre ambos pilotos se da por la experiencia de vuelo, las horas acumuladas y las calificaciones obtenidas, por lo que el copiloto pese a estar certificado como piloto, se encontrará subordinado al control y las decisiones del piloto en comando, sin embargo tendrá responsabilidades de monitorear los procedimientos de vuelo y apoyar en todo lo que sea necesario para la buena administración de la cabina, así como monitorear las acciones u omisiones que pudiera estar realizando el piloto en comando, para advertirlas y si fuera el caso, realizar las acciones correctivas.

Ambos pilotos intercambian la tenencia de los controles o mandos de la aeronave y el que no tiene los controles de vuelo, realiza acciones de monitoreo de cabina (control visual de los sistemas y límites de la aeronave). Este intercambio de los controles se realiza a tres voces, corroborando ambos pilotos quien es el que

tiene el control físico de los mandos de vuelo a fin de evitar incidentes o accidentes, lo que permite al copiloto tener acceso a los controles de vuelo para ganar destreza y experiencia de vuelo.

Los Pilotos recién graduados inician sus funciones de vuelo como copilotos y continúan su progresión profesional buscando acumular horas de vuelo y destreza en el control de la aeronave, lo que les permitirá ganar experiencia para en un futuro obtener la posición de Piloto en Comando.

Género

Etimológicamente, proviene del latín *genus*, generis, que se traduce “estirpe” o “linaje”. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. (Real Academia de la Lengua Española 2001)

Según la OMS, “el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suele ser objeto de estigmatización, exclusión social o discriminación”. (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Género

Grupo al que pertenecen los seres humanos debido a su sexo, entendido para el presente trabajo como exclusivamente biológico.

Género masculino y género femenino

“En la mayoría de las culturas se asignan ciertos roles sociales a hombres o a mujeres según mandatos tradicionales. Estos roles de género se basan en la separación y distinción de los sexos biológicos, dando origen así a dos géneros posibles: el masculino y el femenino.

Estos géneros, sin embargo, nada tienen que ver con lo biológico, que reside en el cuerpo, los genes y la capacidad reproductiva, sino que constituye una suerte de abstracción. Es decir, es una categoría social y cultural, que le asigna determinados roles, valores y sentidos a la masculinidad y otros a la feminidad.

Por ende, se asocia lo masculino con lo activo, con lo evidente, la fuerza, la razón, el dominio y la violencia; y lo femenino con lo pasivo, con lo oculto, la manipulación, la intuición, la sumisión y la seducción. Incluso cuando es más que evidente que todas estas cosas están en distinta proporción en hombres y mujeres.

Aun así, muchas veces se le exige a un hombre ser “más masculino” o incluso “ahombrarse”, o a una mujer ser “más femenina” o “feminizarse”, como si hubiese una única forma correcta de ser hombres y mujeres”. (Equipo Editorial Etecé, 2022).

La Igualdad y la Equidad de género

“la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. La equidad debe aplicarse en el género tal como se aplica en otros ámbitos, como por ejemplo en el sistema tributario, donde cada persona paga más o menos en función de lo que tiene”. (Olga Flores, 2019).

“La equidad de género es el reclamo por igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo referente tanto a lo laboral, lo político, lo económico y lo sexual. Aspira a la comprensión de que hombres y las mujeres no son iguales, pero que sí puede haber justicia, o sea, igualdad de oportunidades, igualdad de participación en las decisiones trascendentales, e igualdad de recompensas por el mismo trabajo realizado”. (Equipo Editorial Etecé, 2022).

1.3. Arquitectura del problema público

1.3.1. Magnitud del problema – Progresión de pilotos mujeres

De acuerdo a información oficial proporcionada por el Departamento de Estadística de la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial, desde el año 2001 al año 2021 solo el 12% de las pilotos mujeres progresaron profesionalmente al cargo de piloto al mando, significando que el 88% no logro progresar al cargo correspondiente, ya que de las 25 pilotos mujeres que fueron formadas y capacitadas como aviadores policiales sólo 03 pudieron progresar al nivel correspondiente. En comparación a ello en los mismos años, los pilotos varones han logrado progresar al cargo de piloto en comando en porcentajes aproximados al 90 %, significando que solo el 10% de ellos no logro progresar al cargo correspondiente. Considerando que de los 230 pilotos varones, 207 lograron progresaron al cargo de piloto en comando y solamente 23 no pudieron obtener el mencionado cargo.

1.3.2. Proceso de progresión de pilotos

Para formar un piloto de la Policía Nacional de Perú, normativamente existen dos procesos:

- El proceso para la formación de pilotos y
- El proceso de progresión profesional de los pilotos

El proceso que se sigue para la **formación** de un piloto de la Dirección de Aviación Policial comprende la etapa teórica de capacitación y especialización, y la etapa practica de vuelo; al finalizar satisfactoriamente estas dos etapas se obtiene la graduación y la calificación como piloto operativo de avión o helicóptero. Posteriormente empieza su **progresión** profesional para el desarrollo de su carrera como aviador policial. El proceso de progresión es el siguiente: se inicia como Piloto Asistente (PI), progresando luego en base a su

experiencia, horas de vuelo, destrezas y evaluaciones satisfactorias al cargo de Piloto al Mando (PC), posteriormente en razón a su experiencia como piloto al mando, horas de vuelo, aptitudes y evaluaciones satisfactorias progresa al cargo de Piloto Instructor (IP) o Piloto de Prueba (MP), para finalmente llegar al cargo de máxima responsabilidad como aviador policial, en base a los criterios de idoneidad, aptitudes, actitudes y un amplio conocimiento de misiones aéreas y entrenamiento de pilotos, logrando ser nombrado como Piloto Estandarizador (SP).

Este importante proceso de progresión profesional se logra a través de la experiencia adquirida producto del desarrollo de las diferentes operaciones aéreas a nivel nacional, donde los pilotos pueden volar en diferentes condiciones geográficas (costa, sierra y selva), diversas condiciones climatológicas (alta y baja temperatura, lluvia, granizo, vientos extremos, etc) y diferentes condiciones de conflictividad social. Todos estos factores van otorgando a los pilotos la experiencia y criterio acertado para la buena toma de decisiones con la inmediatez necesaria logrando el cumplimiento eficiente y eficaz de las operaciones aéreas asignadas por comando institucional y el supremo gobierno, en beneficio de la nación y la ciudadanía en general.

Es un punto de destacar que todos los procesos y etapas son similares para varones y mujeres.

1.3.3. Actores del proceso

Luego de la revisión documental y de las entrevistas con el señor General PNP Director de Aviación Policial y los propios pilotos, se han identificado que tanto para el proceso de formación como para el proceso de progresión de pilotos

los actores principales son: el Jefe de la Escuela de Aviación (ESCAVI), quien es el responsable de llevar a cabo todo el proceso de selección que incluye los exámenes médico, psicotécnico, físico y psicológico; asimismo, posteriormente es responsable del desarrollo de los procesos de capacitación y especialización que son procesos diferentes.

La capacitación es la formación inicial que tiene un tiempo aproximado de 3 meses con cursos mayormente generales de aviación (aerodinámica, aeromédico, ingeniería de la aeronave, navegación aérea, comunicación y tráfico aéreo, etc.), derechos humanos y normatividad policial. Los mencionados cursos de capacitación y especialización son dictados por instructores de vuelo; pilotos de aviones y pilotos de helicópteros, así como instructores mecánicos de aviación calificados por la Escuela de Aviación. Luego de ello, se inicia el proceso de especialización con una duración aproximada de 6 meses en el que se incluyen cursos netamente aeronáuticos y de operaciones policiales; así como un periodo de adaptación en selva a través de un programa de supervivencia que dura aproximadamente 1 mes, el mismo que se lleva a cabo en la Selva de Junín en la Base PNP de los Sinchis Mazamari. Al término de la etapa de especialización, los alumnos pilotos son seleccionados individualmente para las especialidades de aviones o helicópteros. De acuerdo al cuadro de mérito final, cada alumno elige la aeronave en la que desea seguir su carrera profesional. En toda esta etapa las normas son igualitarias para hombres y mujeres.

Otro de los actores es el Jefe de la División de Operaciones Aéreas (DIVOPAER), quien tiene a su cargo los órganos operativos: el Escuadrón de Aviones y el Escuadrón de Helicópteros, a través de los cuales monitorea los

requisitos de calificación, habilitación y entrenamiento de los pilotos varones y mujeres de la Dirección de Aviación Policial. A través de ello se asignan las misiones operacionales a nivel nacional llevando un registro individual de horas de vuelo de todos los tripulantes para efectos de la progresión de nivel; asimismo, complementan como actores los pilotos varones y las pilotos mujeres ya que están directamente involucrados en todo el proceso de con intereses propios para su desarrollo profesional individual.

1.3.4. Cultura organizacional

La Dirección de Aviación Policial es una unidad policial con una marcada cultura organizacional jerarquizada y patriarcal, dirigida casi totalmente por oficiales pilotos varones. Cada división y departamento de su organigrama institucional tienen establecidas sus funciones específicas y responsabilidades a través de una "Carta Funcional", la misma que es firmada por cada efectivo policial y visada por su jefe inmediato superior.

Todos los Jefes de División incluyendo los Jefes de Escuadrón tanto de Aviones como de Helicópteros son pilotos varones, al igual que todos los Jefes de las Bases Aéreas del interior del país (Pucallpa, Tingo María, Mazamariy Santa Lucía) y desde la creación de la unidad esta siempre ha estado comandada por pilotos varones.

Hasta el año 2021 sólo una piloto mujer ha logrado la posición de Piloto de Prueba y una sola piloto mujer se desempeña como Piloto al Mando. Ambas pilotos son de la especialidad de helicópteros, no existiendo hasta esta fecha pilotos de aviones mujeres como pilotos al mando o con especialidad. Por lo que se puede evidenciar que no existe una real preocupación organizacional por el

desarrollo profesional de las pilotos mujeres de la unidad y no existen los mecanismos normativos y/o formativos que evidencien la intención de poder realizar un cambio en la cultura organizacional que permita implementar la equidad de género en la unidad como un objetivo a mediano o largo plazo para permitir que las pilotos mujeres progresen profesionalmente como aviadores policiales tan igual o en porcentajes similares al de los pilotos varones de la unidad.

1.4. Marco institucional y normativo relacionado con el problema público

Marco normativo frente al problema público identificado

<p>Problema identificado: “Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.</p>	
NORMA	CONTENIDO
<p>Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Establece y norma la estructura, organización, competencias, funciones y atribuciones de la Policía Nacional del Perú, así como sus regímenes especiales.</p>
<p>Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad.</p>
<p>Decreto Legislativo N° 1151 Ley de Régimen Educativo de la</p>	<p>Regula la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento profesional del personal de la Policía Nacional del Perú. Establece su estructura, normas y procedimientos de gestión académica, administrativa y disciplinaria.</p>

Policía Nacional del Perú	
Directiva N° 22-24-DIRAVPOL-PNP-SEC	Norma que establece procedimientos operacionales y responsabilidades para el personal encargado de operar y mantener las aeronaves con matrícula policial de la Dirección de Aviación Policial.
Convenio Bilateral Antidrogas suscrito por el Perú y los Estados Unidos de Norteamérica para la sección de aviación.	Establece procedimientos conjuntos, requisitos y prohibiciones de operación para todos los pilotos y tripulantes de la Dirección de Aviación Policial que opera y/o mantiene las aeronaves del convenio bilateral.

Marco Institucional frente al problema público identificado

Problema identificado: “Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.		
Denominación de entidades	¿Cuáles son sus funciones? ¿Cuáles son sus funciones con respecto al problema público abordado?	Base normativa
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	<ul style="list-style-type: none"> • La institución establece y norma la estructura, la organización, las competencias, las funciones y atribuciones de todos los integrantes de la PNP. • Los Pilotos están inmersos en el cumplimiento de la normatividad. 	Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y	A través de la DGAC es responsable de normar, vigilar, fiscalizar,	

COMUNICACIONES – DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL	sancionar, así como desarrollar estrategias para lograr que las actividades de aeronáutica civil y la navegación aérea civil, logren un nivel de seguridad operacional aceptable.	Regulaciones Aeronáuticas del Perú (RAP’S)
MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	Diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y migrantes internos, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación	Decreto Legislativo N° 1098 publicado el 20 de enero de 2012

Políticas públicas frente al problema público identificado

Problema identificado: “Desigual profesional progresión de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.	
NORMA	¿Cuáles son los componentes de la norma? ¿Cómo se relaciona con el problema público y en qué artículos específicos?
DECRETO SUPREMO N° 008 -2019-MIMP de 04 de abril de 2019	<u>Política Nacional de Igualdad de Género</u> Política pública que desde un enfoque multisectorial y de género, que aborda las principales causas de la discriminación y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres.

<p>LEY No 28983 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.</p>

Capítulo II: Causas del problema público

2.1. Marco teórico sobre las causas del problema público

Se procedió a realizar la lluvia de ideas sobre las posibles causas que generarían el problema público identificado, tomando como base la experiencia como pilotos instructores de los autores del presente trabajo y la información obtenida durante el proceso de investigación. Ello nos ha permitido poder determinar los factores contribuyentes que generan el problema.

Posteriormente, considerando la información de la lluvia de ideas se procedió a realizar la ubicación de las investigaciones académicas que explicarían los factores causales directos e indirectos del problema seleccionado, una vez identificadas las investigaciones más relevantes se realizó la sistematización en la siguiente matriz:

Denominación de las causas	Descripción de la explicación	Autores que plantean esta causa
Limitada perspectiva de género	Estudio de las construcciones culturales y sociales propias de las mujeres y los hombres, que estaría afectando la reducida progresión de las pilotos mujeres en la Aviación Policial.	María Espinel González
Discriminación a la mujer en la fuerza pública	Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres que estarían afectando la reducida progresión de las pilotos mujeres en la Aviación Policial.	Valentina Zapata Lescano Kelly Martínez Ríos
Desigualdad de las mujeres en las instituciones militarizadas	La evidente diferencia de participación laboral entre las mujeres y los hombres que estaría afectando la reducida progresión de las pilotos mujeres en la Aviación Policial	Marcela Donadio
Efectos de la maternidad en el desarrollo profesional de las mujeres.	Como efecto, la maternidad deja poco espacio para otros deseos y proyectos personales y profesionales en las mujeres, lo que estaría afectando la reducida progresión de las pilotos en la Aviación Policial.	Carla Danela Dechand
Estereotipos sobre sesgos por diferencias biológicas entre hombres y mujeres	Si bien el trabajo es muy importante para muchas mujeres, también los son su familia, sus amigos, su vida por fuera de sus organizaciones laborales, y ellas tienen diferentes prioridades. y estas prioridades podrían estar afectando la reducida progresión de las pilotos mujeres en la Aviación Policial.	Susan Clancy

2.2. Análisis causal del problema

La evaluación de las posibles causas del problema nos llevó a plantear alternativas que con los años de experiencia como pilotos considerábamos que tendrían solidez. Planteamos el machismo en la Dirección de Aviación Policial, sustentando nuestras ideas preliminares planteando que a las mujeres no se les otorgan las mismas oportunidades que a los hombres. Esta primera observación la consideramos debido a que durante nuestras visitas, confirmamos que desde la creación de la Dirección ninguna mujer ha ocupado alguna Jefatura; asimismo, porque ninguna mujer que se haya graduado como piloto (de aviones o helicópteros) ocupa cargos como Piloto Instructor o Piloto de Mantenimiento.

Debe considerarse que los pilotos conforme van ganando experiencia a través del desarrollo de las diferentes misiones y operaciones aéreas a nivel nacional, van ganando horas de vuelo y experiencia. Ésta suma de habilidades les permite continuar su progresión para ocupar cargos más altos en la aeronave y pueden ser promovidos a pilotos instructores y pilotos de prueba.

Al realizar la revisión de los archivos documentales en la Escuela de Aviación Policial, en la Dirección de Operaciones Aéreas, en el Escuadrón de Helicópteros y en el Escuadrón de Aviones, se pudo confirmar que no existe ninguna sólo piloto mujer que haya logrado una calificación superior. En esa misma línea, se realizó también una consulta documentada a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección de Aviación Policial y se pudo confirmar que desde su creación ninguna mujer ha sido nombrada como Jefe en alguna de sus unidades orgánicas ni en la ciudad de Lima ni en ninguna de las Bases Aéreas del interior del país ubicadas en las ciudades de Pucallpa, Tingo María, Santa Lucía y Mazamari.

Pero estas primeras impresiones que tomamos como posibles causas fueron desvirtuadas por las mismas pilotos mujeres, así como por los Jefes de la División de Operaciones Aéreas, por los Jefes de Escuadrón y por el posterior análisis documental que se realizó.

En primer lugar, no existe ninguna limitante que impida que se nombre a alguna piloto mujer para cumplir cualquier misión operacional tanto en aviones como en helicópteros. Ellas son nombradas como tripulantes para cumplir cualquier operación aérea tanto en la ciudad de Lima como en el interior del país en las mismas condiciones que los pilotos varones. De acuerdo con la

información proporcionada por la Oficina de Administración de la Dirección de Aviación Policial, las pilotos mujeres de helicópteros son nombradas incluso en Bases Aéreas de Avanzada que es desde donde se apoyan las operaciones de erradicación de cultivos ilegales de hoja de coca. En condiciones similares se encuentran las pilotos mujeres de avión, quienes también realizan misiones en el interior del país.

Otra situación particular es el tipo de operaciones que se realizan. La Dirección de Aviación Policial en el cumplimiento de sus responsabilidades, debe apoyar las diferentes operaciones policiales a nivel nacional desde las misiones de traslado de personal, equipo, víveres, etc.; hasta operaciones contra la criminalidad organizada, contra el terrorismo y contra el tráfico ilícito de drogas (TID). Los Escuadrones operativos (helicópteros y aviones) encargados del nombramiento de las tripulaciones para las diferentes operaciones, no hacen ninguna excepción o diferenciación entre varones y mujeres para designar a los pilotos, los récords de horas de vuelo que se han revisado lo confirman. Estas evidencias desvirtúan lo que inicialmente se había planteado como causa por lo que no se ha considerado.

Respecto a que ninguna mujer haya ocupado la Jefatura de alguna Unidad Orgánica desde la creación de la Dirección de Aviación Policial, la información recogida demuestra que las Jefaturas siempre están a cargo de personal de Oficiales designados por su grado y antigüedad. Eso quiere decir que son los de mayor grado quienes son nombrados para desempeñarse como Jefes de División o Jefes de las Bases Aéreas del Interior del País. Dado que las pilotos mujeres aún no alcanzan el grado y la antigüedad que corresponde, no

pueden por normatividad institucional, ser nombradas como Jefes de División o Jefes de Bases Aéreas. Ésta posible causa también fue desvirtuada.

Otro factor que inicialmente también se consideró, fue el de la discriminación. La notoria diferencia entre la progresión de pilotos varones y pilotos mujeres hizo que los autores planteásemos la posibilidad de algún tipo de favoritismo con los pilotos varones. Pero este planteamiento fue unánimemente descartado por todas las pilotos mujeres que fueron entrevistadas. Ninguna de las pilotos mujeres que actualmente se encuentra vigente desempeñando operaciones aéreas, así como ninguna de las pilotos que son madres y no se encuentran vigentes, han señalado que exista algún tipo de discriminación respecto a ellas. La revisión del archivo documental confirma también que no existe ninguna norma que promueva o favorezca algún tipo de favoritismo.

Pero si no hay discriminación, diferencias o algún tipo de favoritismo, ¿por qué las pilotos mujeres no progresan al igual que los pilotos varones?, ¿por qué no hay pilotos instructores o pilotos de prueba mujeres? ¿por qué un mayor número de pilotos mujeres deja de desempeñar operaciones aéreas?

Hay dos factores marcados y claramente definidos. En los siguientes numerales se detallarán las causas que se han identificado como causas concretas del problema público que impiden la progresión natural de las pilotos mujeres de la Policía Nacional del Perú.

2.2.1 El efecto de la maternidad en las mujeres pilotos de la Dirección de Aviación Policial

Se ha llegado a determinar que de todas las mujeres pilotos que no han continuado con su desempeño como aviadoras policiales, la mayor parte se debe a su decisión de ser madres y formar una familia. El tiempo de embarazo les impide continuar con sus funciones de vuelo y a ello se incrementa el tiempo post parto para la atención y cuidado familiar. Durante todo este tiempo las pilotos mujeres dejan de desempeñar operaciones aéreas y pierden vigencia de vuelo quedando inhabilitadas para desempeñarse como pilotos. Actualmente no existe ninguna normatividad que considere este importante factor ni tampoco existe algún tipo de plan o programa que permita considerarlas como prioridad para volver a retomar su desempeño profesional como pilotos de aviones o helicópteros al término de su proceso de embarazo.

Durante el desarrollo de la investigación, todas las pilotos mujeres que fueron entrevistadas (quienes son madres y también quienes no son madres), señalaron que eran conscientes que su decisión personal de formar una familia y tener hijos limitaba su progresión como pilotos debido a que no existían mecanismos que tomaran en cuenta este proceso natural.

Durante el proceso de visitas y entrevistas realizadas en la misma Dirección de Aviación Policial, un factor que causó sorpresa en los autores del presente trabajo fue que las mujeres pilotos actualmente en funciones de vuelo que no tenían hijos, señalaron abiertamente que su decisión de no procrear familia era porque habían decidido optar por continuar con su carrera profesional de aviadoras policiales. Ellas eran conscientes que en su condición de mujeres debían elegir entre ser madres o continuar su progresión como pilotos policiales.

Debe tomarse en consideración, que como se ha detallado en el capítulo I del presente trabajo, la progresión de los pilotos y tripulantes de la Dirección de Aviación Policial implica un proceso de aprendizaje y evaluación permanente que a través de los años y horas de vuelo se traduce en experiencia que es imprescindiblemente necesaria para alcanzar nuevas posiciones, cargos y responsabilidades. Quien no desempeña misiones operacionales no acumula horas de vuelo y por lo tanto no va ganando experiencia y no cumple con los requisitos mínimos para ser propuesto o propuesta para alcanzar un nivel más alto.

La consecuencia de no “volar” no permite progresar. No hay ninguna otra forma de acumular experiencia para ser considerado a ocupar nuevas posiciones y allí radica la clara desventaja de las mujeres que deciden formar una familia y tener hijos.

Pero el tema no queda allí, al término del proceso de embarazo y post parto, las mujeres al haber dejado de volar mucho tiempo necesitan de un periodo de reentrenamiento que les permita poder lograr su toque de control y pericia para volver a recuperar su calificación y continuar desempeñando funciones de vuelo. Este periodo de reentrenamiento que se traduzca en un plan o programa para las mujeres pilotos madres en la Dirección de Aviación Policial, no existe.

Lo que encontramos paradójico durante el desarrollo de la investigación, es que los pilotos varones son absolutamente conscientes de esta problemática y ven como algo natural que las mujeres no progresen igual. Todos los pilotos varones que fueron entrevistados, tanto de aviones como de helicópteros,

señalaron que, dentro de su promoción de curso, la mayoría de mujeres que fueron capacitadas en el mismo proceso, no han llegado al mismo nivel que ellos en cuanto a horas de vuelo y cargos en la aeronave. Son conscientes también de que no hay ningún mecanismo o normativa que ponga en condiciones equitativas a las pilotos mujeres con los pilotos varones.

Esta palabra “equitativa” juega un rol importante en el desarrollo del presente trabajo. Si bien es cierto que las normas que regulan los procedimientos y operaciones en la Dirección de Aviación Policial son iguales para hombres y mujeres definitivamente no son equitativas. No se ha tomado en cuenta el rol de la mujer como madre y no se han adoptado las medidas necesarias para hacer que la carrera profesional como aviadoras policiales de las pilotos mujeres estén en la misma condición que la de los pilotos varones.

2.2.2 Deficiente aplicación de una perspectiva de género en la Dirección de Aviación Policial

Todos los procesos que incluyen las etapas de selección, capacitación y especialización de los pilotos, mecánicos y tripulantes de la Dirección de Aviación Policial son iguales tanto para hombres como para las mujeres, no hay ningún tipo de discriminación.

Los requisitos que se deben cumplir para el ingreso al curso inicial de formación para aviadores policiales incluyen exámenes médico, psicotécnico, físico y de entrevista que son igualitarios. La capacitación y especialización; como parte de la formación, incluye etapas académicas que integra diferentes asignaturas y también cursos de supervivencia en selva, que de la misma manera también son iguales para hombres y mujeres.

Al graduarse como pilotos iniciales y al elegir su especialidad (aviones o helicópteros), los pilotos inician un periodo de entrenamiento de vuelo en el que van desarrollando poco a poco sus destrezas y lo realizan con un Piloto Instructor quien es prácticamente quien le enseña a volar la aeronave. Resulta prudente y oportuno resaltar, que durante el desarrollo del presente trabajo de investigación y habiéndose revisado todos los archivos de la Escuela de Aviación y de la División de Operaciones Aéreas, se ha corroborado que no existe ninguna mujer que haya logrado la calificación como Piloto Instructor en la Dirección de Aviación Policial.

Si bien existe una base normativa igualitaria para todos los tripulantes, ésta no tiene en consideración el rol de la mujer en el núcleo familiar y también su desempeño y aspiración profesional. Las normas son iguales tanto para los pilotos varones como para las pilotos mujeres, pero estas no son equitativas.

Pero a pesar de que esta situación es conocida y a pesar de que se viene evidenciando desde el año 2020, hasta la fecha de presentación del presente trabajo de innovación, no se ha presentado ningún proyecto o algún documento considerando como prioridad esta problemática. Si es que este tema no es atendido, se continuará con la desigualdad y desventaja de las mujeres pilotos, resultando una reducción en el número de tripulaciones y por lo tanto en una reducida capacidad operativa del recurso humano de la Dirección encargada de las operaciones aéreas de la Policía Nacional del Perú.

Pero la deficiente aplicación de la perspectiva de género en la Dirección de Aviación Policial también toma otro matiz en algunos tripulantes varones. En el desarrollo del proyecto, alrededor de 35% de los pilotos varones entrevistados

no tuvieron una respuesta positiva ante la alternativa y propuesta de incluir en la Directiva actual (que norma los procedimientos de todas las operaciones policiales en la Dirección de Aviación Policial), un anexo en el que se considere como prioridad, el reentrenamiento de las pilotos mujeres que se encontraran en estado de gestación y en la etapa post parto, con la finalidad de que tengan condiciones equitativas con los pilotos varones.

Los pilotos varones señalaron que esa medida podría ser “discriminatoria” debido a la diferenciación entre hombres y mujeres, sin tomar en cuenta un problema que ellos mismos reconocen y que aparentemente encuentran como normal. Esta aparente normalidad demuestra una clara inacción frente a una condición de desigualdad que se muestra desde el primer ingreso de una piloto mujer a las filas de la Dirección de Aviación Policial y que, hasta la fecha a pesar de haber sido identificado y observado, no ha sido atendido.

Esta desatención de un problema recurrente que se traduce en la pérdida del talento humano no ha sido objeto de ningún tipo de estudio hasta la fecha. En la revisión del archivo documental no hay ninguna disposición que aborde el tema y brinde alguna posibilidad o alternativa que permita que las mujeres pilotos madres vuelvan al término de su gestación a continuar con su desempeño profesional como pilotos de aviones o helicópteros.

Capítulo III: Diseño del prototipo

3.1. Desafío de innovación

Posterior al proceso de evaluación, ponderación y jerarquización de causas y una vez establecidas, presentamos nuestro desafío de innovación:

¿Cómo podemos mejorar la progresión de las pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial con la finalidad de lograr equidad con los pilotos varones?

Las causas que como equipo vamos a priorizar para plantear nuestro desafío de innovación son el efecto de la maternidad en las mujeres pilotos de la Dirección de Aviación Policial y la limitada aplicación de una perspectiva de género en la Unidad. Consideramos que la mayoría de las oficiales pilotos mujeres que deciden formar una familia y ser madres están en clara desventaja con sus pares los pilotos varones. Las mujeres al dejar de volar por el periodo de gestación y post parto dejan de desempeñar operaciones aéreas y al querer retomar su actividad profesional no encuentran los mecanismos normativos y operativos que les permitan volver a volar.

Si bien es cierto que la normatividad actual que regula los procesos, calificaciones y habilitaciones de pilotos y tripulantes en la Dirección de Aviación Policial son iguales para todos (hombres y mujeres), estas no son equitativas ya que no toman en consideración la decisión natural de las mujeres pilotos de convertirse en madres. Esta situación trae como consecuencia que las mujeres pilotos no tengan las posibilidades equitativas de que al igual que los varones, puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación

Tomando en consideración el desafío de innovación planteado:

¿Cómo podemos mejorar la progresión profesional de las pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial con la finalidad de lograr equidad con los

pilotos varones?, se han identificado experiencias que están relacionadas a nuestra innovación.

Estas experiencias lo que buscan es incrementar la participación de las mujeres en las actividades aeronáuticas, así como también crear ambientes no sólo igualitarios sino también equitativos, promoviendo frases como “Comprometidos con la igualdad y la equidad de género”, frase que tomamos como referencia y que planteamos pueda ser implementada en la Dirección de Aviación Policial como una “Unidad de la Policía Nacional del Perú amigable con el género femenino”.

Las presentamos a continuación:

Fuerza Aérea de los Estados Unidos (USAF-EE.UU.)

ELEMENTOS	SUB ELEMENTOS
Aceptación Voluntaria de Riesgos de la Tripulación (AVAR 2022)	Objetivo. Priorizar la decisión de las pilotos embarazadas para continuar sus actividades de vuelo como pilotos operativos, previa autorización médica.
	Alcance Todos los miembros de la Fuerza Aérea de los estados Unidos (EE.UU.) a nivel nacional e internacional en todas sus Bases Aéreas.
	Público Objetivo Pilotos mujeres embarazadas de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos (USAF).
	Periodo En forma permanente
	Rol de la Entidad Búsqueda de igualdad y equidad de oportunidades para las pilotos mujeres
Aspectos que aborda del desafío de innovación	Es un desafío integral, que permite que las pilotos mujeres continúen con sus calificaciones y el incremento de sus horas de vuelo sin retrasar su progresión profesional como pilotos.

Razones por las que se indica que es una innovación	Porque es un proceso integral que busca la igualdad y equidad de género en beneficio de las pilotos mujeres, que no se aplica en otra institución militarizada de la región.
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Se encuentra en proceso
Dificultades identificadas	Se encuentra en proceso

Empresa COPA AIRLINES (PANAMÁ)

ELEMENTOS	SUB ELEMENTOS
<u>Eleva Mujer;</u> Compromiso 25 para 2025 de IATA (Asociación Internacional de Transporte Aéreo)	<u>Objetivo</u> Programa de iniciativa de diversidad e inclusión de la aerolínea, cuyo objetivo es fomentar una cultura que respete, valore e incluya la diversidad, promoviendo que todos sus colaboradores sientan que pueden crecer y tener éxito. Contar con mayor participación de las mujeres en todos los niveles y roles de la empresa.
	<u>Alcance</u> Todos los colaboradores de la Empresa a nivel nacional.
	<u>Público Objetivo</u> Especial atención al personal femenino de la Empresa: Directivos, Pilotos, Mecánicos, Ingenieros de Vuelo, entre otros
	<u>Periodo</u> En forma permanente
	<u>Rol de la Entidad</u> Comprometido con la Igualdad y Equidad de Género.
Aspectos que aborda del desafío de innovación	Fortalecer una cultura que respeta y fomenta la diversidad, la igualdad y la inclusión. Contar con mayor participación de las mujeres en todos los niveles y en roles no tradicionales.

Razones por las que se indica que es una innovación	Porque es una de las pocas empresas de aviación de su región que implementa este tipo de cultura amigable con el género femenino con metas y objetivos establecidos.
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	<p>“26% directoras” o posiciones Senior Mujeres, de los gerentes representan el 41%</p> <p>98 pilotos mujeres, lo que significa un 10% del total de pilotos, muy por encima del porcentaje mundial.</p> <p>34 mujeres mecánicas de aviación e ingenieras de vuelo</p>
Dificultades identificadas	Cambio de la Cultura Organizacional.

Empresa EASYJET (INGLATERRA)

ELEMENTOS	SUB ELEMENTOS
Programa de Formación de pilotos Amy Johnson	Objetivo Capacitación de Pilotos poniendo énfasis en la diversidad e igualdad de género a través de cursos intensivos de formación.
	Alcance Estudiantes jóvenes de los colegios ingleses a nivel nacional.
	Público Objetivo Estudiante colegiales hombres y mujeres, con especial atención a las estudiantes mujeres para captar su interés.
	Periodo Desde el año 2015 en adelante, con relanzamiento en el año 2022 con la finalidad de cubrir 1000 puestos de trabajo para pilotos en 5 años.
	Rol de la Entidad Comprometido con la diversidad y equidad de género.
Aspectos que aborda del desafío de innovación	Desafía los estereotipos relacionados con el cargo de piloto de avión, con la vista puesta en las futuras oportunidades de crecimiento.

Razones por las que se indica que es una innovación	Porque es una de las pocas empresas de aviación de su región que implementa este tipo de cultura amigable con el género femenino con metas y objetivos establecidos.
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Pilotos mujeres en la empresa al 2015 SEIS (6%), después de programa al 2021 TRECE (13%), más del doble del estándar mundial.
Dificultades identificadas	Cambio en la concepción social de las ideas de profesión por la condición de género.

3.3. Proceso de conceptualización y prototipado

3.3.1. Proceso de conceptualización: generación de nuevas ideas

Lluvia de ideas

Lluvia de ideas de posible solución a la desigual progresión de los pilotos por su condición de género en la Dirección de Aviación Policial

Nombre de la idea	Descripción de la idea	Fuente
Creación de una guardería (wawa wasi) en la Unidad.	Implementar un servicio destinado al cuidado de los hijos de las pilotos mujeres.	Pilotos mujeres
Prioridad para los entrenamientos o vuelos de instrucción.	Priorizar el entrenamiento para recuperar su vigencia de vuelo a las pilotos mujeres que hayan dejado de volar por motivos de maternidad.	Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo
Comisiones del servicio con un máximo de 15 días para que las madres pilotos puedan velar por sus menores hijos.	Los aviadores policiales cumplen misiones de vuelo en todo el territorio nacional, con períodos de comisión de hasta 60 días.	División de Seguridad Aérea
Que las pilotos femeninas opten por la especialidad de Aviones. para tener más disponibilidad de tiempo para el cuidado de sus menores hijos, ya que no tendrían que viajar de comisión del servicio por periodos prolongados.	En la DIRAVPOL hay dos especialidades para los pilotos: aviones y helicópteros. Los pilotos de helicópteros son los que mayormente salen de comisión del servicio y realizan misiones fuera de la ciudad de Lima.	Escuela de Aviación
Capacitación periódica en temas de igualdad de género	Fortalecer la capacitación de todas y todos los integrantes	

a todo el personal de la Unidad.	de la DIRAVPOL, sobre la igualdad de hombres y mujeres en todos los espacios.	Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo
Implementar el área de Psicología Aeronáutica de la División de Seguridad Aérea con la finalidad de realizar un seguimiento personal y profesional de las mujeres pilotos en estado de gestación.	La DIRAVPOL cuenta con un Departamento de Medicina Aeronáutica dependiente de la División de Seguridad Aérea. Con la implementación de un área de Psicología Aeronáutica se pretende dar un soporte personal y profesional a las pilotos mujeres	División de Seguridad Aérea
Asignar horas de vuelo mensuales para los procesos de entrenamiento y reentrenamiento de las pilotos mujeres que se encuentran en estado de gestación.	Darles la posibilidad a las pilotos en estado de gestación de que sigan manteniéndose vigentes en vuelo.	Escuadrón de Helicópteros
Considerar en todos los procesos de capacitación dentro de la Unidad, el tema de la igualdad de género para fortalecer el respeto al rol de la mujer.	En la DIRAVPOL se realizan permanentes procesos de capacitación a través de los cuales se puede integrar el tema de la igualdad de género.	Escuela de Aviación e integrantes del equipo de trabajo
Utilizar todos los medios informativos y periódicos murales de la Unidad para publicar mensajes sensibilizadores con respecto a la igualdad de género y equidad.	Fortalecer la conciencia de igualdad de género en la DIRAVPOL.	División de Seguridad Aérea
Implementar Cursos en los simuladores de aviones y helicópteros de la Escuela de Aviación, con la finalidad específica de que las pilotos mujeres en estado de gestación continúen su entrenamiento de vuelo por instrumentos y navegación aérea.	En estado de gestación las mujeres no pueden desempeñar misiones operacionales; para impedir que pierdan vigencia ellas pueden utilizar simuladores de vuelo con la finalidad de mantenerse vigentes.	División de Operaciones Aéreas Escuela de Aviación e integrantes del equipo de trabajo
Habilitar a las pilotos mujeres en aeronaves que realizan vuelos en la ciudad de Lima para que tengan continuidad y una mejor progresión de vuelo.	Hay determinados tipos de aeronaves que realizan misiones en el interior del país y otras que se utilizan mayormente para la ciudad de Lima. La idea está orientada a que las mujeres sean habilitadas en aeronaves que operen en la ciudad de Lima.	Pilotos varones e integrantes del equipo de trabajo
Considerar en el Programa de Entrenamiento de las Tripulaciones la maternidad de las pilotos, con la finalidad de adecuar el requerimiento	El Programa de Entrenamiento de las Tripulaciones es un documento que establece todos los requisitos que	División de Operaciones Aéreas e integrantes del equipo de trabajo

de horas de vuelo para que no pierdan su vigencia.	deben cumplir los pilotos para mantenerse vigentes.	
Mejorar las condiciones de equidad en la progresión de las pilotos mujeres, estableciendo porcentajes similares de progresión al de los pilotos varones, implementando el "entrenamiento por objetivo de género" con la finalidad de lograr los porcentajes deseados.	La diferencia de la progresión entre pilotos hombres y pilotos mujeres es muy significativa, por lo que para reducirla se hace necesaria. Implementando el "entrenamiento por objetivo de género" que se orienta a la equidad en la progresión.	Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo
Modificar la Directiva que norma el entrenamiento, calificación y progresión de las tripulaciones.	En la Directiva se establecen todos los requisitos para la progresión de pilotos. No se toma en cuenta el estado de gestación de las pilotos mujeres.	Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo

Agrupación de ideas

Ideas conformadas en base a ideas específicas	Ideas específicas
Grupo de ideas respecto a normas	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar en el Programa de Entrenamiento de las Tripulaciones la maternidad de las pilotos, con la finalidad de adecuar el requerimiento de horas de vuelo para que no pierdan su vigencia (División de Operaciones Aéreas e integrantes del equipo de trabajo). • Modificar la Directiva que norma el entrenamiento, calificación, especialización y progresión de las tripulaciones (Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo). • Comisiones del servicio con un máximo de 15 días para que las madres pilotos puedan velar por sus menores hijos (División de Seguridad Aérea). • Mejorar las condiciones de equidad en la progresión profesional de las pilotos mujeres, estableciendo porcentajes similares de progresión al de los pilotos varones, implementando el "entrenamiento por objetivos de género" con la

	<p>finalidad de lograr los porcentajes deseados (Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo).</p>
<p>Grupo de ideas de aprovechamiento tecnológico</p>	<p>Implementar Cursos de Vuelo por Instrumentos y Navegación Aérea en los simuladores de aviones y helicópteros de la Escuela de Aviación específicamente para las pilotos mujeres en estado de gestación, con la finalidad de que continúen entrenando y mejorando sus habilidades, reduciendo el periodo de inactividad en sus actividades comopiloto operativo. (División de Operaciones Aéreas Escuela de Aviación e integrantes del equipo de trabajo).</p>
<p>Grupo de ideas de operaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prioridad para los entrenamientos o vuelos de instrucción (Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo). • Asignar horas de vuelo mensuales para los procesos de entrenamiento y reentrenamiento de las pilotos mujeres que se encuentran en estado de gestación (Escuadrón de Helicópteros). • Que las pilotos femeninas opten por la especialidad de Aviones. para tener más disponibilidad de tiempo para el cuidado de sus menores hijos, ya que no tendrían que viajar de comisión del servicio por periodos prolongado (Escuela de Aviación). • Habilitar a las pilotos mujeres en aeronaves que realizan vuelos en la ciudad de Lima para que tengan continuidad y una mejor progresión de vuelo (Pilotos varones e integrantes del equipo de trabajo).
<p>Grupo de ideas de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación periódica en temas de igualdad de género a todo el personal de la Unidad (Pilotos mujeres e integrantes del equipo de trabajo). • Considerar en todos los procesos de capacitación dentro de la Unidad, el tema de la igualdad de género para fortalecer el respeto al rol de la mujer (Escuela de Aviación e integrantes del equipo de trabajo).

	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar todos los medios informativos y periódicos murales de la Unidad para publicar mensajes sensibilizadores con respecto a la igualdad de género y equidad (División de Seguridad Aérea).
Grupo de ideas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> Implementar el área de Psicología Aeronáutica en el Departamento de Medicina Aeronáutica de la División de Seguridad Aérea con la finalidad de realizar un seguimiento personal y profesional de las mujeres pilotos en estado de gestación ((División de Seguridad Aérea). Creación de una guardería (wawa wasi) en la Unidad (Pilotos mujeres).

Priorización del grupo de ideas

Grupos de ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Disrupción	Total
Normas	X	X	X	X	X	5
Tecnológicas	X	X		X		3
Operaciones	X	X	X	X	X	5
Capacitación	X	X	X	X		4
Implementación	X	X		X	X	4

En la evaluación realizada puede notarse que las ideas referidas a las “Normas” y a “Operaciones” son las que tienen la evaluación más alta y ambas son deseables, factibles, viables, con impacto y disrupción.

A través del cambio de normas que está en posibilidades de la misma Dirección de Aviación Policial y el Comando Institucional, puede incluirse un

anexo a la Directiva que incluya aspectos operacionales que tomen en consideración la decisión natural de ser madres de las mujeres pilotos y tengan posibilidades de continuar con su desarrollo profesional al igual que los pilotos varones.

3.3.2. Proceso de prototipado

Descripción del bosquejo del concepto

ITEM	CONTENIDO
Denominación de la solución	“Dirección de Aviación Policial, una Unidad de la Policía Nacional del Perú amigable con el género femenino”.
Población beneficiada de la solución	Pilotos mujeres de la Aviación Policial, otras Unidades Policiales a nivel nacional y sociedad en general.
Descripción de la solución	Implementar un programa integral de equidad de género en la Dirección de Aviación Policial denominado “Nancy Flores Páucar”, Capitán PNP (f), primera y única piloto femenina del país fallecida en acto de servicio en una operación helitransportada (enfrentamiento armado) en los Valles de los Rios Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). Ésta es una propuesta innovadora que no se ha presentado antes y se sustenta en una serie de medidas que permitirán hacer que las normas y procesos de progresión profesional de los pilotos no sólo sean igualitarias para hombres y mujeres, sino

	<p>también sean equitativas, integrando varios factores como son el cambio de las normas que establecen los requisitos para la formación, capacitación y progresión de tripulantes considerando para ello el estado natural de la condición mujer-madre.</p> <p>En ese sentido, se aúnan las iniciativas de prioridad para el otorgamiento de horas de vuelo en el entrenamiento y reentrenamiento de las pilotos mujeres al término de su estado de gestación, con la finalidad de que no se vean perjudicadas en relación con los pilotos varones en caso de decidir por la procreación familiar.</p> <p>Dentro de las propuestas se incluye también la implementación de un Departamento de Psicología Aeronáutica y la implementación de ambientes adecuados para el desarrollo de las pilotos mujeres en sus condiciones de madre-mujer como parte integral, así como la programación de entrenamientos en simuladores de vuelo.</p> <p>Todas estas consideraciones están orientadas a incluir una igualdad, pero también equidad de género y el adecuado manejo de las pilotos femeninas en su condición de madre-mujer (embarazo, cuidado de hijos menores, vida familiar) y sus responsabilidades profesionales como pilotos de aviones y helicópteros.</p>
<p>Descripción breve del beneficio aportado</p>	<p>Esta Unidad amigable con el género femenino a través de un Plan Integral de Equidad permitirá mejorar las condiciones laborales de desarrollo profesional de las pilotos mujeres, dándoles también bienestar personal y familiar, lo que permitirá</p>

	equiparar su progresión al igual que los pilotos varones en la Dirección de Aviación Policial.
--	--

Descripción del concepto

ITEM	CONTENIDO
¿Cómo se denomina?	“Dirección de Aviación Policial, una Unidad de la Policía Nacional del Perú amigable con el género femenino”.
¿En qué consiste la solución? ¿Cómo describiría su solución?	<p>Consiste en implementar el “Programa Integral de Equidad de Género; Nancy Flores Paucar” en la Dirección de Aviación Policial para permitir que las pilotos mujeres tengan las mismas posibilidades de progresar en su carrera profesional al igual que los pilotos varones, sin verse perjudicadas por su condición natural de madre-mujer. Este programa comprende los siguientes factores:</p> <p><u>Normatividad</u></p> <p>Todas las y los tripulantes de la Dirección de Aviación Policial deben cumplir con la normatividad que regula todos los requisitos de formación, especialización y progresión de pilotos. Estas normas son igualitarias y no consideran la decisión natural de las mujeres pilotos de ser madres. Ellas encuentran en ello una seria dificultad que les impide progresar de manera similar con los pilotos varones. Se pretende realizar cambios significativos que permitan hacer las</p>

normas más equitativas para las pilotos mujeres y de esta manera puedan desarrollarse adecuadamente como profesionales de aviación.

Operaciones

Para un piloto la parte de vuelo es fundamental. A través de esta etapa, las y los pilotos van ganando experiencia en diferentes condiciones de vuelo y en diferentes tipos de operaciones. Es la experiencia que permite formar a los Pilotos Asistentes en los próximos Pilotos al Mando de una aeronave, esa es la progresión natural. Tomando esta consideración, se propone asignar horas de vuelo mensuales para los procesos de entrenamiento y reentrenamiento de las pilotos mujeres que se encuentran en estado de gestación y que puedan ser habilitadas en aeronaves que vuelan en la ciudad de Lima con la finalidad de que puedan tener continuidad y seguir aumentando sus horas de vuelo para progresar con normalidad. Las pilotos mujeres deberían realizar sus vuelos operacionales preferentemente con Pilotos Instructores, con la finalidad de que perfeccionen sus habilidades y destrezas, mejorando de esa manera su progresión de piloto en condiciones de equidad con los pilotos varones.

Capacitación

Fortalecer la conciencia de igualdad de género en toda la Dirección de Aviación Policial a través de procesos de capacitación permanentes en todos los niveles; asimismo, a través de todos los portales y murales llevar mensajes sobre la importancia no solo de la igualdad sino también de la equidad de género.

	<p>El objetivo es fortalecer el compromiso de hacer de la Dirección de Aviación Policial una Unidad amigable con el género femenino.</p> <p><u>Implementación</u></p> <p>Otorgar todas las posibilidades a las pilotos mujeres para que puedan acceder a departamentos de asesoramiento personal y profesional, específicamente implementando un área de Psicología Aeronáutica en el Departamento de Medicina Aeronáutica de la División de Seguridad Aérea; en ese mismo sentido se pretende implementar ambientes adecuados para el desarrollo de las pilotos mujeres en sus condiciones de madre-mujer como la creación de una guardería (wawawasi) y lactarios.</p> <p><u>Tecnología</u></p> <p>En vista que las pilotos mujeres en estado de gestación no pueden realizar operaciones aéreas, se pretende darle la posibilidad para que mientras dure este su estado de gestación ellas puedan realizar Cursos de Vuelo por Instrumentos y Navegación Aérea en los simuladores de aviones y helicópteros de la Escuela de Aviación, con la finalidad de que continúen entrenando y mejorando sus habilidades, reduciendo el periodo de inactividad en sus actividades como piloto operativo.</p>
<p>¿Para quién es la solución?</p>	<p>Para las pilotos mujeres de la Aviación Policial, así como para otras Unidades Policiales a nivel nacional y la sociedad en general.</p>

¿Para qué es la solución?	Para mejorar la progresión profesional de las pilotos mujeres de la Aviación Policial.
¿Cuáles son los indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en ingles) para identificar que la propuesta ha resultado exitosa	<ul style="list-style-type: none"> • Alto porcentaje de pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial que progresan profesionalmente al igual que los pilotos varones. • Pilotos mujeres en su condición de madres que retoman sus actividades de vuelo sin demora. • Reducción del número de mujeres pilotos que dejan de desempeñar operaciones aéreas.
¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?	El valor agregado de esta innovación reside en brindar mejores condiciones laborales a las pilotos mujeres para su desarrollo personal y profesional optimizando su progresión profesional como piloto policial.
¿Por qué se indica que su propuesta es innovadora?	La propuesta es innovadora porque nunca se ha realizado ni mucho menos ideado una propuesta de esta naturaleza, la misma que está orientada a desarrollar un plan para mejorar las condiciones laborales y profesionales de las pilotos mujeres de la Aviación Policial, buscando un mejor progreso profesional en su desarrollo como aviadores policiales.

	Esta propuesta no se aplica en otra unidad de aviación militar del país o de alguna aviación militar o policial de la región.
¿Cuáles son los riesgos asociados a la solución (internos y externos)?	Los riesgos son que exista una resistencia de los pilotos varones al cambio en la cultura organizacional e inclusive del comando policial.
¿Qué impactos positivos tiene la solución en su entorno?	Esta innovación mejora el progreso profesional de las pilotos mujeres en su desarrollo como aviadores policiales, pero también en sus condiciones laborales y su desarrollo familiar y profesional en general.
¿Cuáles son las principales acciones del usuario?	Las pilotos mujeres deberían ser capaces de mejorar su progresión profesional como aviadores policiales interactuando óptimamente con el “Plan Integral de Equidad”.
¿Cuáles son las principales acciones de la organización?	Realizar la aplicación eficaz del “Plan Integral de Equidad” a través de un cambio en la normatividad, con la debida supervisión y control de su ejecución.
¿Quiénes son sus aliados estratégicos internos?	El Director de Aviación Policial, los Jefes de División, Jefes de Área y todo el personal policial que labora en la Dirección de Aviación Policial.
¿Quiénes son sus aliados estratégicos externos?	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones del estado comprometidos con la igualdad y la equidad de género.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Organizaciones de la sociedad civil. |
|--|--|

3.4. Concepto y prototipo final de innovación

3.4.1. Concepto final de innovación

Habiéndose proyectado como desafío de innovación ¿Cómo podemos mejorar la progresión de las pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial con la finalidad de lograr equidad con los pilotos varones?, se priorizaron las ideas presentadas y empleamos el “design thinking” como técnica. Para ello, luego de escuchar a todos los actores a través de las entrevistas y conversaciones personales, así como las reiteradas visitas realizadas a la unidad, pudimos presentar una propuesta inicialmente a las mujeres pilotos (a quienes son y no son madres), también a los pilotos varones y finalmente a los Jefes de las diferentes divisiones de la DIRAVPOL tanto en Lima con en el interior del país, recibiendo importantes observaciones que también han sido tomadas en cuenta.

La propuesta se orienta a incluir dentro de la actual Directiva que norma y regula los procedimientos de ingreso, selección, calificación y habilitación de pilotos y tripulantes de la Dirección de Aviación Policial, un anexo en el que se considere la situación de las pilotos madres. En este anexo, acompañado por supuesto de la Base Legal que corresponde, incluiremos inicialmente un programa de entrenamiento y reentrenamiento para la etapa de embarazo y la etapa post parto, que no incluya ninguna

operación en vuelo real; si no por el contrario, un programa de entrenamiento basado en técnicas de vuelo por instrumentos, maniobras básicas, procedimientos normales y procedimientos de emergencia; todos ellos en los simuladores de la Escuela de Aviación. Durante todo este periodo la piloto se mantendrá vigente. Al término del proceso post parto, se incluirá también en la Directiva la prioridad para el retorno a las actividades aéreas a las pilotosmadres, estableciéndose el otorgamiento de horas de vuelo de entrenamiento, recuperando automáticamente el nivel que ostentaban hasta antes de salir embarazadas.

Aunado a este anexo que es en sí el mecanismo normativo para que puedan contar con condiciones favorables para regresar a sus funciones, proponemos crear una cultura de equidad con el género femenino en la unidad. Esto a través de talleres, conferencias y procesos de capacitación que pueden también articularse con la Escuela de Aviación a través de universidades, institutos u organizaciones dedicadas a la igualdad de la mujer en el ambiente laboral. Todas estas actividades estarán enmarcadas en un programa integral de equidad de género que denominaremos “Capitán PNP (f) Nancy Flores Páucar” en homenaje y reconocimiento a primera y única piloto femenina del país fallecida en acto de servicio en una operación helitransportada (enfrentamiento armado) en los Valles de los Rios Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). Consideramos que esta innovación, de una Unidad Policial amigable con el género femenino a través de un Programa Integral de Equidad, permitirá mejorar

las condiciones laborales de desarrollo profesional de los pilotos mujeres, dándoles también bienestar personal y familiar, equiparando su progresión al igual que los pilotos varones.

Reiteramos que esta propuesta es innovadora porque nunca se ha realizado ni mucho menos ideado algo de esta naturaleza en nuestro país, tampoco se aplica en otra unidad de aviación militar del país o de alguna aviación militar o policial de la región.

3.4.2. Presentación del prototipo final

El prototipo que presentamos integra un plan de acción para ser desarrollado por fases y en el que participan diferentes Divisiones de la Dirección de Aviación Policial. El objetivo es integrar mecanismos normativos, de sensibilización y de ejecución.

El aspecto normativo comprende integrar a la Directiva 22-24 actualmente en vigencia, un anexo en el que se considere la maternidad de las pilotos mujeres y su prioridad en el reentrenamiento al término de su etapa de embarazo y post parto. En la norma se considera la cantidad de horas de simulador y en aeronaves con acceso a los controles de vuelo, así como las evaluaciones de manuales, evaluaciones escritas e inopinadas incluyendo también las evaluaciones de emergencias simuladas. El objetivo es dotar de las mayores herramientas posibles para que en el más breve plazo las pilotos mujeres madres puedan volver a desempeñar actividades aéreas y continuar con su desarrollo profesional. A través de esta innovación los autores consideran que se dejará de considerar la etapa de maternidad como un impedimento para seguir creciendo personal y profesionalmente.

Pero no sólo el aspecto normativo solucionará el problema. Si es que el problema no es asumido como tal, la aparente “normalidad” no permitirá que se solucione. Para ello es sumamente importante la etapa de sensibilización de todo el personal que integra la Dirección de Aviación Policial a través de talleres a cargo de profesionales en el que se resalte la importancia de una perspectiva de género integradora y equitativa. En el prototipo se presentan tiempos de duración de la etapa de sensibilización que estará supervisada por el Departamento de Medicina Aeronáutica con un control semanal y simultáneo con todas las Bases Aéreas del interior del país.

La última consideración es la ejecución. Teniendo el aspecto normativo y habiendo sensibilizado a todos los integrantes de la Dirección de Aviación Policial en la perspectiva de género, sólo quedaría desarrollar el plan. Para ello es crucial designar no sólo a las Divisiones responsables si no también nombrar al personal que esté a cargo de cada actividad. Para el plan, se deben asignar Pilotos Instructores, se deben asignar aeronaves y horas de vuelo disponibles, así como también horas en simuladores y todas las ayudas académicas para las clases teóricas y evaluaciones. Todos estos pasos deben estar debidamente identificados, así como las personas que estén a cargo.

Es importante considerar también la etapa de retroalimentación, donde se evalúe el desarrollo, avance y efectividad del plan. Debe tomarse en cuenta que no existe ningún antecedente relacionado a lo que se está presentando en el presente trabajo, no hay ningún plan que se haya realizado que tenga algún tipo de similitud, por lo que la post evaluación y retroalimentación serán también de suma importancia.

A continuación, se presenta el prototipo con el que se aborda la “Desigual progresión de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.

Prototipo

FASE I

Anexo (para incluir en la Directiva 22-24)

Plan Integral de Equidad de Género y Progresión de los Pilotos

Objeto

Otorgar todas las herramientas necesarias para que las pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial puedan desarrollarse de manera equitativa con los pilotos varones y continuar con su desempeño profesional durante su embarazo y etapa post parto, con la finalidad de mantener un clima organizacional de igualdad manteniendo la capacidad operativa de la Unidad para el apoyo efectivo a las operaciones policiales a nivel nacional.

Brindar equidad en el desarrollo y progresión profesional como aviadores policiales a las pilotos mujeres de la DIRAVPOL, se incluyen las siguientes disposiciones y recomendaciones operacionales y de capacitación, en concordancia con los objetivos de la institución y el estado peruano con relación a promover la igualdad y equidad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Alcance

- Pilotos mujeres.
- Pilotos Instructores.
- Jefe de la División de Operaciones Aéreas.
- Jefe del Escuadrón de Helicópteros.
- Jefe del Escuadrón de Aviones.
- Jefe del Departamento de Estandarización.
- Jefe del Departamento de Medicina Aeronáutica.
- Jefe de la División de Mantenimiento.

Consideraciones

A lo largo de los años se ha detectado que las mujeres pilotos de aviones y helicópteros de la Dirección de Aviación Policial no tienen la misma progresión que los pilotos varones, ello debido en gran medida a su decisión de formar una familia y tener hijos, lo que les ocasiona que deban de dejar de desempeñar funciones de vuelo como pilotos por un periodo aproximado de DOS (02) años. Durante este tiempo dedicado a su familia pierden su vigencia operativa y debido al tiempo transcurrido se les hace muy difícil volver a empezar a retomar su actividad como piloto. A través del presente anexo se establecen las obligaciones de los diferentes Jefes de División y Pilotos Instructores con la finalidad de priorizar el reentrenamiento de las pilotos mujeres madres para volver a contar con su operatividad.

Responsabilidades

- **Piloto Instructor:** Deberá elaborar un cuadro con información actualizada de manera mensual sobre las pilotos mujeres que han dejado de

desempeñar funciones de vuelo por estar en estado de gestación, debiendo registrar su estado en el legajo personal del tripulante. El instructor deberá elaborar un cronograma de actividades por cada piloto, con la finalidad de establecer horarios de vuelos en simulador, clases teóricas de sistemas de la aeronave, procedimientos de emergencia y técnicas de vuelo instrumental. De cada actividad realizada por la tripulante, el instructor deberá de registrar la información en su legajo personal a través de los formatos que corresponden, dejando comentarios y recomendaciones que le permitan a la tripulante corregir debilidades y fortalecer sus habilidades.

- **Jefe de la División de Operaciones Aéreas:** A través de los escuadrones operativos, deberá llevar un registro semanal de todas las actividades que realizan las pilotos mujeres en estado de gestación y post parto, asegurándose que se cumplan los cronogramas de actividades establecidos por los Pilotos Instructores, debiendo de aplicar los correctivos disciplinarios en casos de incumplimiento
- **Jefes de Escuadrón:** Deberán designar a los Pilotos Instructores quienes se encargarán del entrenamiento de las pilotos mujeres en condición de embarazo y en condición post parto.
- **Jefe del Departamento de Medicina Aeronáutica:** Será el responsable de llevar a cabo el programa de sensibilización de equidad de género en la Dirección de Aviación Policial, a través de la realización de talleres orientativos, charlas dirigidas, mensajes sensibilizadores a través de los periódicos murales y también a través de las plataformas de redes sociales.

- **Jefe del Departamento de Estandarización:** Llevará el control de todos los legajos de los tripulantes debiendo mantener actualizado la relación de pilotos con vigencia operativa, pilotos en entrenamiento y pilotos mujeres en estado de gestación y post parto; asimismo, llevará el registro de horas de simulador y maniobras de vuelo instrumental de cada tripulante.
- **Jefe de la División de Mantenimiento:** Se encargará de tener disponible una aeronave (avión y helicóptero) para el entrenamiento de las pilotos mujeres al término de su estado de gestación con la finalidad de que puedan iniciar su entrenamiento de vuelo para poder recuperar su vigencia. Coordinará con los Jefes de los Escuadrones Operativos con la finalidad de realizar la programación de vuelo mensual.
- **Pilotos mujeres:** Deberán comunicar a sus Jefes de Escuadrón sobre su estado de salud durante su período de gestación y post parto, con la finalidad de ser programadas para vuelos en simulador, repaso de clases de sistemas y procedimientos de emergencia; así como para las evaluaciones teóricas. En caso de no poder desempeñar alguna de esas funciones, deberán informarlo por escrito a los Jefes de Escuadrón para la anotación correspondiente en los legajos individuales y de ser posible realizar una nueva programación según corresponda.

Procedimientos operacionales

- **Requerimientos a cumplir**

Las pilotos mujeres que se encuentren en estado de gestación o en etapa post parto, con la finalidad de que puedan mantenerse vigentes y no se vean perjudicadas por esta condición natural, deben de cumplir:

Durante la etapa de gestación:

- TRES (03) horas de clases de sistemas de la aeronave semanales.
El Piloto Instructor (de aviones o helicópteros) realizará la programación de los temas en clases desarrolladas en las aulas de la Escuela de Aviación Policial con todas las ayudas audiovisuales disponibles.
- DOS (02) horas de vuelo en simulador semanales a desarrollarse en la Ciudad de Lima o en la Base Aérea Pucallpa con un Piloto Instructor. En cada sesión de vuelo deberá completar procedimientos de vuelo por instrumentos y aproximaciones instrumentales.
- UNA (01) evaluación escrita semanal sobre sistemas de la aeronave. La evaluación deberá ser tomada por un Piloto Instructor designado por los Escuadrones Operativos. La evaluación debe ser desarrollada en las aulas de la Escuela de Aviación y su resultado será registrado en el legajo personal del tripulante. La nota aprobatoria de la evaluación será de ONCE (11).
- UNA (01) evaluación escrita semanal sobre procedimientos de emergencia de la aeronave. La evaluación deberá ser tomada por un Piloto Instructor designado por los Escuadrones Operativos. La evaluación debe ser desarrollada en las aulas de la Escuela de Aviación y su resultado será registrado en el legajo personal del tripulante. La nota aprobatoria de la evaluación será de QUINCE (15).

Durante la etapa post parto:

- Los mismos requisitos académicos que en la etapa de gestación.
- Para la etapa de vuelo:
 - TRES (03) horas de vuelo semanales con acceso a los controles con un Piloto Instructor en maniobras de vuelo visual diurno. El requisito mínimo de vuelo mensual son DIEZ (10) horas para mantener la proeficiencia.
 - UNA (01) hora de vuelo cada 15 días en condiciones meteorológicas instrumentales simuladas diurnas, que incluya ascensos, descensos, mantenimiento de rumbo, velocidad y altura. El requisito mínimo son DOS (02) horas para mantener la proeficiencia.
 - UNA (01) hora de vuelo en procedimientos de emergencias simuladas cada 15 días en condiciones de vuelo diurno, que incluyan falla de motor, fallas de sistemas y fallas en el sistema de transmisión. El requisito mínimo es UNO punto CINCO (1.5) horas de vuelo para mantener la proeficiencia.
 - En todas las misiones de vuelo la tripulante debe hacer uso de la lista de chequeo para el prevuelo de la aeronave. Esta tarea también es evaluable.

Consideraciones finales

- La División de Operaciones Aéreas dispondrá a través de los Escuadrones de Aviones y Helicópteros dar prioridad en el reentrenamiento y la asignación de horas de vuelo para que las pilotos mujeres que se reintegren a la DIRAVPOL después de su periodo de gestación retomen sin demora sus actividades de vuelo como pilotos operativos.
- La División de Operaciones Aéreas deberá promover que las pilotos mujeres de la DIRAVPOL sean habilitadas en las aeronaves que se vuelan primordialmente en la ciudad donde se encuentren prestando servicios y tengan la continuidad de vuelo necesaria para el logro de los objetivos del Plan Integral de Género.
- La División de Operaciones Aéreas deberá gestionar que; en el nombramiento de las tripulaciones para vuelos operacionales, las pilotos mujeres que se encuentren en condición de pilotos asistentes sean nombradas preferentemente con pilotos instructores para el mejor desarrollo de sus destrezas y el consiguiente logro de los objetivos de género.
- El Fortalecimiento de la conciencia de igualdad y equidad de género en la DIRAVPOL a través de los diferentes procesos de instrucción. La Escuela de Aviación deberá incluir dentro de los programas académicos para la capacitación, especialización y actualización permanente del personal; asignaturas o talleres sobre la igualdad y equidad de género.

- La División de Operaciones Aéreas en coordinación con la Escuela de Aviación gestionará la ejecución de Cursos de Vuelo por Instrumentos y Navegación Aérea en los simuladores de vuelo de la unidad, para las pilotos mujeres durante su periodo de gestación y post parto, con la finalidad de que continúen entrenando y mejorando sus habilidades y destrezas, reduciendo de esta forma el periodo de inactividad de vuelo en su condición de piloto policial.

FIRMADO

DIRECTOR DE AVIACIÓN POLICIAL

FASE II

**Sensibilización de todo el personal de la Dirección de Aviación Policial en
Equidad de Género**

Objeto

Sensibilizar a todo el personal integrante de la Dirección de Aviación Policial sobre la importancia de la equidad de género para todas las actividades y tareas que se desarrollan en esta importante Unidad Policial. Este proceso tiene como objetivo consolidar una organización efectiva donde se respete y valore la condición igualitaria entre hombres y mujeres.

Responsable del proceso

Departamento de Medicina Aeronáutica de la División de Seguridad Aérea

Actividades programadas

Las actividades serán organizadas en campañas desarrolladas por meses, utilizando todos los medios disponibles. Para ello, todos los viernes de cada mes en los horarios de formación (07:45 horas) se disertará el tema elegido. El Jefe del Departamento de Medicina Aeronáutica podrá requerir la asistencia de profesionales que puedan ayudar en la disertación; asimismo, todos los periódicos murales de la Unidad y en todas las Bases Aéreas se publicarán temas alusivos a la campaña con la finalidad de internalizar el mensaje integrador. Los temas serán los siguientes:

- Mes de enero
“La importancia de la familia como soporte profesional”
- Mes de febrero
“El respeto, mucho más que un valor”
- Mes de marzo
“La mujer en el desarrollo del país”
- Mes de abril
“La mujer policía”
- Mes de mayo
“La madre piloto”
- Mes de junio
“Organizaciones equitativas”
- Mes de julio
“Clima organizacional”
- Mes de agosto
“Policía Nacional del Perú, institución amigable con el género femenino”

- Mes de noviembre
“Aviación Policial, una gran familia”
- Mes de diciembre
“Fiestas con tolerancia y equidad”

Medios disponibles

- Sala de conferencias de la Dirección de Aviación Policial.
- Salas de trabajo en las Bases Aéreas del interior del país.
- Proyector y pantallas en todas las salas.
- Ayudas audiovisuales, fotografías, videos.
- Trípticos.
- Gigantografías.
- Souvenirs con mensajes de igualdad.

Reconocimientos

Se encuentra previsto el otorgamiento de reconocimientos a través de diplomas y presentes otorgados por la Dirección de Aviación Policial a las Divisiones, Departamentos u Oficinas que destaquen y muestren entusiasmo con las iniciativas llevadas a cabo en cada campaña. El reconocimiento será gestionado para ser publicado en las redes sociales oficiales de la Policía Nacional del Perú.

FIRMADO

DEPARTAMENTO DE MEDICINA AERONÁUTICA

FASE III

Evaluación y retroalimentación de las medidas orientadas a consolidar la Equidad de Género en la Dirección de Aviación Policial

En vista que un proyecto de esta naturaleza nunca se ha realizado en esta Dirección, se hace necesario plantear alternativas que nos permitan visualizar si es que las medidas sugeridas son o no son efectivas. Para ello, planteamos las siguientes interrogantes con la finalidad de conocer su efectividad:

- ¿Están siendo las medidas adoptadas, reconocidas por los integrantes de la Dirección de Aviación Policial?
- ¿Se han presentado sugerencias del propio personal para mejorarlas?
- ¿El personal policial toma interés en las campañas?
- ¿Qué concepto tienen los efectivos varones y mujeres de la Dirección de Aviación Policial sobre las medidas?
- ¿Los integrantes de la Dirección de Aviación Policial, sienten que la unidad es equitativa?
- ¿Consideran que dentro de la unidad los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?
- ¿Creen que las medidas adoptadas están mejorando las relaciones interpersonales?

Las respuestas a estas interrogantes planteadas pueden ser de mucho valor para reorientar los esfuerzos para lograr una unidad policial diferente, una unidad policial equitativa, respetuosa y sobre todo, una primera unidad policial “amigable con el género femenino”.

Capítulo IV: Análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo

4.1. Análisis de deseabilidad

El prototipo de innovación “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” que será incluida como un anexo en la Directiva 22-24 que norma todos los procedimientos operativos y de instrucción en la progresión profesional de los Pilotos de la Dirección de Aviación Policial aprobada con Resolución Directoral, permitirá que las mujeres pilotos de la Aviación Policial mejoren sus niveles de progresión profesional como pilotos y logren estar a la par de los pilotos varones, contribuyendo de esta forma también con el desarrollo eficiente de las operaciones aéreas que realiza la unidad a nivel nacional en apoyo a otras unidades policiales, instituciones públicas y ciudadanía en general.

Consideramos también que como consecuencia de nuestra investigación y recojo de información, nuestro prototipo de innovación “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” permitirá concientizar a todo el personal de la Dirección de Aviación Policial sobre todo a los efectivos varones con relación a la igualdad y equidad de género a través del conocimiento y cumplimiento del “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” propuesto como medida de solución.

Pudimos apreciar que nuestro prototipo de innovación fue del agrado sobre todo de las pilotos mujeres de la unidad ya que estas consideraban que esta problemática nunca había sido considerada y que la inclusión del “programa integral de equidad y progresión de los pilotos” en la directiva 22-24 sería de

suma importancia para mejorar sus niveles de progresión en su carrera como aviadores policiales.

De las entrevistas realizadas con el Director de Aviación Policial, el Jefe de la División de Operaciones Aéreas, el Jefe de la Escuela de Aviación, el Jefe del Escuadrón de Aviones y el Jefe del Escuadrón de Helicópteros también se pudo apreciar que existe una predisposición para apoyar el proyecto de innovación propuesto. Siendo un tema que ellos consideraban de suma importancia pero que no había sido visibilizado oportunamente, existiendo un compromiso mayoritario de poder ejecutar las disposiciones detalladas en el “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” y lograr el objetivo de tener porcentajes similares de progresión profesional de los pilotos varones y mujeres en un mediano plazo.

Sin embargo, de la información obtenida de los pilotos varones con relación al proyecto de innovación se pudo apreciar que no existía una alta deseabilidad ya que algunos pilotos indicaban que este “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” no tenía ningún beneficio o mejora para su desarrollo como piloto policial, por el contrario que podía perjudicarlos en alguna medida.

En la siguiente tabla se observa el análisis de deseabilidad donde se incluye a los principales actores. Cada uno de los elementos han sido categorizados utilizando evidencia que nos ha permitido observar los niveles de deseabilidad por parte de cada uno de los actores principales.

Actor	Nivel de influencia	Nivel de deseabilidad
Pilotos mujeres	Alto	Alto
Comando institucional	Alto	Alto
Director de Aviación Policial	Alto	Alto
Jefe de Operaciones DIRAVPOL	Alto	Alto
Jefes de Escuadrones	Alto	Alto
Director de la Escuela de Aviación	Alto	Alto
Pilotos varones	Bajo	Medio

4.2. Análisis de factibilidad

Sobre la factibilidad de nuestro proyecto de innovación, la Dirección de Aviación policial cuenta con una organización administrativa y operativa (División de Operaciones Aéreas, Escuela de Aviación, Escuadrón de Aviones y Escuadrón de Helicópteros) que es comandada y gestionada por pilotos de suma experiencia los que cuentan con las capacidades suficientes para ejecutar el

cumplimiento de las disposiciones emanadas del “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos”

Con relación a las capacidades de la Dirección de Aviación Policial consideramos que, dentro de las capacidades normativas, el Director de Aviación Policial tiene la potestad de presentar propuestas al comando policial y emitir disposiciones a las diversas subunidades operativas y administrativas para el eficiente cumplimiento de las misiones aéreo policiales y otras, asignadas a la unidad. Con relación a la capacidad política cabe resaltar que la Dirección de Aviación Policial está considerada como una de las unidades elites de la Policía Nacional y goza permanentemente del reconocimiento del alto mando institucional por lo que propuestas de innovación como el “plan integral de equidad de género y progresión de los pilotos” serían bien consideradas. Sobre la capacidad tecnológica podemos afirmar que la Dirección de Aviación Policial cuenta con una flota de aeronaves (aviones y helicópteros) así como con los simuladores de vuelo que permitirían la ejecución del proyecto de innovación propuesto.

Respecto al tiempo, la Dirección de Aviación Policial podría implementar el mencionado proyecto de innovación en forma progresiva buscando que los porcentajes de las pilotos mujeres que progresen profesionalmente a la posición de piloto en comando o de alguna especialidad como piloto instructor o piloto de mantenimiento se vayan incrementando en un 15% aproximadamente cada dos años con la finalidad de que logren alcanzar similares porcentajes de progresión al de los pilotos varones. Asimismo, la supervisión, control y efectos del cumplimiento del “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos”

se realizaría a través de la Oficina de Estandarización perteneciente orgánicamente a la División de Operaciones Aéreas, por lo que sería completamente factible la aplicación y ejecución del mencionado programa al existir una estructura orgánica adecuadamente implementada.

Para concluir, la Dirección de Aviación Policial no cuenta con normas que limiten la implementación del mencionado proyecto, por el contrario, cuenta con el respaldo de la normativa de la institución policial, así como del estado peruano para la implementación de la política de igual de género.

4.3. Análisis de viabilidad

El proyecto de innovación “programa integral de equidad de género y progresión de los pilotos” que sería incluido en la directiva 22-24 de la Dirección de Aviación Policial al ser un documento normativo de los procedimientos de las operaciones aéreas y la instrucción del personal de pilotos y tripulantes, no generaría un mayor gasto presupuestal del que ya existe, debido a que tanto las operaciones aéreas policiales como los procesos de instrucción, habilitación y calificación ya cuentan con asignaciones presupuestales establecidas, teniéndose solo que implementar el programa para orientar y priorizar el uso de estos recursos de las horas de vuelo y permitir que se dé cumplimiento a las disposiciones para el logro del objetivo de la equidad de género y el incremento de los porcentajes de las pilotos mujeres que progresen profesionalmente a las posiciones de pilotos en comando y pilotos con especialidad.

Conclusiones

1. El problema seleccionado ha sido la “desigual progresión profesional de los pilotos por su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial entre los años 2001 al 2021” en base a la información proporcionada por el área de estadística de la División de Operaciones Aéreas donde se puede evidenciar que solo existen dos pilotos mujeres en la condición de pilotos en comando y de especialidad de veinticinco pilotos mujeres, pudiendo observar que dicha cantidad y porcentaje es muy reducida en comparación con los pilotos varones, considerando que doscientos pilotos varones lograron obtener la posición de pilotos en comando de un aproximado de doscientos cincuenta.
2. El efecto de la maternidad en las mujeres pilotos de la Dirección de Aviación policial. Se ha llegado a determinar que de todas las mujeres pilotos que no han continuado con su desempeño como aviadoras policiales, la mayor parte se debe a su decisión de ser madres o de formar una familia. El tiempo de embarazo les impide continuar sus actividades normales como piloto operativo y a ello se incrementa el tiempo post parto para la atención y cuidado familiar.
3. La no aplicación de una perspectiva de género en la Dirección de Aviación Policial. Si bien existe una base normativa igualitaria para todos los tripulantes, ésta no tiene en consideración el rol de la mujer en el núcleo familiar, ni su desempeño y aspiraciones profesional. Las normas son

iguales tanto para los pilotos varones como para las pilotos mujeres, pero estas no son equitativas en cuanto a la normativa e instrucción, lo que podría estar generando la reducida progresión de las pilotos mujeres.

4. Con relación al desafío de innovación se puede indicar que este tiene el propósito de mejorar la progresión de las pilotos mujeres con la finalidad de lograr la equidad con los pilotos varones y de esta manera optimizar las condiciones para su mejor desarrollo profesional y contar con más pilotos en comando para el cumplimiento de las misiones aéreas asignadas a la unidad.
5. El concepto final del prototipo de innovación consiste en elaborar un plan integral de equidad de género y progresión de los pilotos e incluirlo concretamente como un anexo a la directiva 22-24 (documento que norma todos los procedimientos operativos y de instrucción de la Dirección de Aviación Policial) incluyendo disposiciones específicas para mejorar la progresión de las pilotos mujeres en cuanto a la prioridad para el reentrenamiento después de terminar su periodo de gestación, la habilitación de las pilotos mujeres en las aeronaves que se vuelan primordialmente en la ciudad donde prestan servicios, que el nombramiento de los vuelos operacionales de copilotos mujeres se realicen acompañadas de pilotos instructores para mejorar sus destrezas de vuelo, el fortalecimiento de la equidad e igualdad de género en la unidad a través de capacitación permanente, y la ejecución de cursos de vuelo por instrumentos y de navegación aérea en los simuladores de vuelo

de la unidad durante su periodo de gestación y post parto para que reduzcan sus periodos de inactividad de vuelo.

6. Después de realizar los prototipos y ser presentados a los actores más importantes que son las pilotos mujeres, se pudo observar una gran aceptación y deseabilidad incluyendo una gran participación con ideas para su ejecución. Con relación al análisis de la factibilidad, se pudo entrevistar a los actores con poder de decisión (Director de la Aviación Policial y los Jefes de Subunidades) comprobándose que existían las capacidades normativas, políticas y de tiempo para ejecutar el prototipo de solución, así mismo con relaciona la viabilidad del prototipo se pudo determinar que al ser este básicamente un proceso normativo de adecuación e implementación, no generaría mayor gasto presupuestal del ya establecido anualmente para las operaciones aéreas y las de instrucción.
7. La estrategia de propuesta para la implementación del proyecto final de innovación consiste en continuar permanentemente en coordinaciones con el Director de Aviación Policial que tiene conocimiento y avala el presente proyecto de innovación y posteriormente canalizarlo a través del comando policial para que con una disposición ejecutiva se incluya el “plan integral de equidad de género y progresión de los pilotos” como un anexo en la directiva 22-24 y se proceda a mejorar los niveles de progresión de las pilotos mujeres de la Dirección de Aviación Policial.

Bibliografía

Organización Mundial de la Salud (2018). *Género y Salud*. OMS, recuperado de:
<http://www.who.int/es/nesw-room/fact-sheets/detail/gender>.

Equipo editorial etecé (2022). De: Argentina. Para Concepto.de, recuperado de
<https://concepto.de/genero/>.

Olga Laura Flores (2019) *Fortaleciendo la Equidad de Género*, recuperado de:
<https://slideshare.net/olguish/modulo-equidad-de-genero>.

González, E. (2020). *Mujeres y aviación. Caso Adventía*. (Tesis doctoral Universidad de Salamanca. España). <http://hdl.handle.net/10366/145334>.

Zapata, V., Martínez, K. (2020). *Derecho a la igualdad y acceso a las mujeres a la Fuerza Pública*. (Trabajo de grado. Universidad Cooperativa Colombia).
http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20467/1/2020_derecho_igualdad_acceso.pdf.

Donadio, M. (2018). *La perspectiva de género en los ejércitos*. Red de Seguridad y Defensa de América Latina – REDSAL. https://www.resdal.org/assets/resdal-paper_genero.

Clancy, S. (2007). *¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa?* Academia Revista Latinoamericana de administración. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603802&idp=1&cid=400177>.

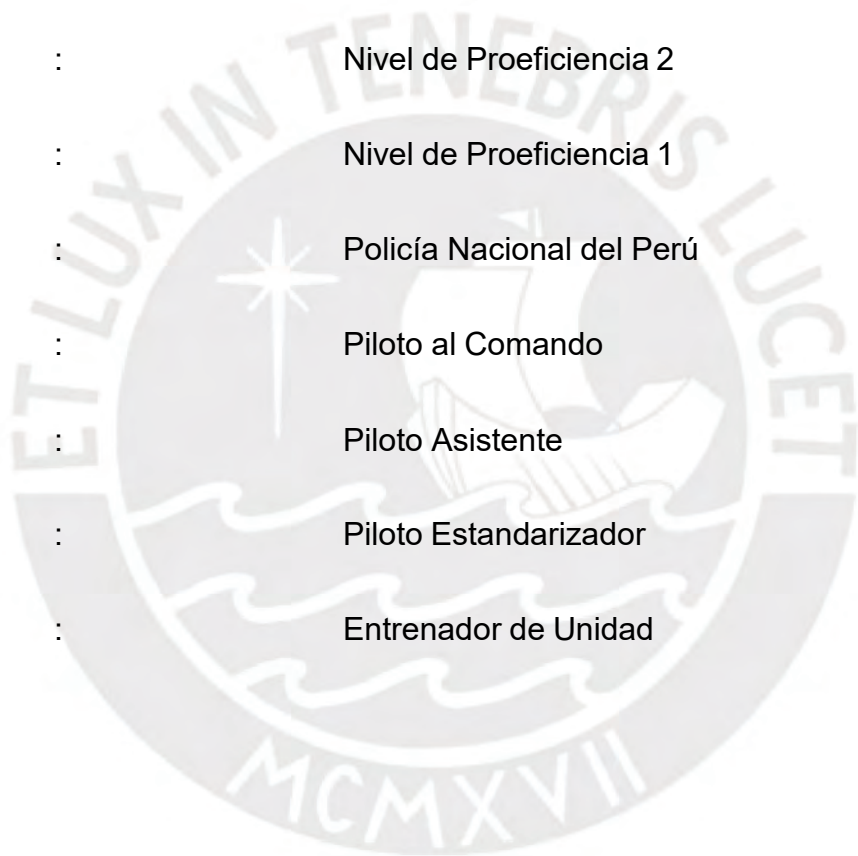
Dechand C. (2016) *Mito “mujer - madre” y sus efectos en la subjetividad femenina*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Facultad de Psicología – Universidad de Buenos Aires. Argentina. <https://www.aacademica.org/000-044/697>.





Glosario de términos

DIVOPAER	:	División de Operaciones Aéreas
DIRAVPOL	:	Dirección de Aviación Policial
IP	:	Piloto Instructor
MP	:	Piloto de Prueba
NP3	:	Nivel de Proeficiencia 3
NP2	:	Nivel de Proeficiencia 2
NP1	:	Nivel de Proeficiencia 1
PNP	:	Policía Nacional del Perú
PC	:	Piloto al Comando
PI	:	Piloto Asistente
SP	:	Piloto Estandarizador
UT	:	Entrenador de Unidad



ANEXO 1

Descripción de los tres problemas públicos que ha identificado en la etapa 1 y cuál de ellos ha sido seleccionado

Problema 1:

Ausencia del estado para garantizar la seguridad de la Comunidad Nativa “Flor de Ucayali” de la Región Ucayali desde el año 2020 al 2021.

Tipo de problema:

Problema relacionado a la afectación directa a la sociedad.

Este problema público es de afectación directa a la sociedad. La Comunidad Nativa “Flor de Ucayali” es una comunidad que se encuentra dentro de la jurisdicción de la Región Ucayali y se ubicada en las coordenadas 08 18 30 37 S – 74 23 48 43 W. Tanto por información periodística como por las denuncias de los Apus de la Amazonía se conoce del incremento de la violencia en sus territorios por el aumento de los sembríos de cultivos ilegales de hoja de coca. El líder indígena Saúl MARTINEZ GUIMARAES, denuncia la pérdida de 240 hectáreas de sus bosques por actividades ilícitas, habiendo identificado además 13 pistas de aterrizaje clandestinas usadas por el narcotráfico dentro de su territorio, por lo que temen por su vida y por la vida e integridad de las 120 familias del pueblo Shipibo-Konibo. La Comunidad se encuentra ubicada aproximadamente TREINTA Y DOS (32) Millas Náuticas al Nor- Este de la ciudad de Pucallpa, siendo accesible solamente por vía aérea o fluvial, no contando con posibilidades de acceso por vía terrestre. En el caso de utilizar el medio fluvial, la navegación se realiza a través del río Ucayali y luego a través del río Utiquinia,

con un tiempo de viaje promedio (que varía según la estación del año y el nivel de caudal de los ríos) de unas CINCO (05) horas aproximadamente.

De los archivos a los que se han tenido acceso y a la entrevista realizada al Jefe de Administración de la Región Policial Ucayali, se ha podido conocer que la policía no cuenta con los medios logísticos disponibles (embarcaciones) para programar viajes por medios fluviales; asimismo, el recurso humano es limitado en cuanto a la cantidad de personal, existiendo actualmente un déficit de efectivos policiales para las labores propias en las Comisarías, para la seguridad del Centro Penitenciario, y para las acciones de Seguridad Ciudadana y patrullaje a pie; sin embargo, ante las limitaciones expuestas y con la finalidad de poder llevar la presencia policial, se plantea la posibilidad de gestionar la utilización de aeronaves del Convenio Bilateral Antidrogas suscrito entre el Perú y los Estados Unidos de Norteamérica, para ser utilizadas de manera periódica hacia la Comunidad Nativa de Flor de Ucayali y de esta manera garantizar la seguridad de toda la comunidad nativa y también asegurar la presencia del estado.

Problema 2:

Inoportuno servicio de patrullaje aéreo de las aeronaves de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana entre los años 2019 al 2021.

Tipo de problema:

Problema relacionado al inadecuado desempeño de los servicios de las intervenciones públicas.

Este problema del inadecuado desempeño de los servicios de patrullaje de las aeronaves de la Policía Nacional del Perú, afectan directamente a la población de Lima metropolitana, que viene siendo gravemente castigada por el incremento de la inseguridad ciudadana, lo que se aprecia día a día, a través de los medios de comunicación quienes brindan información permanentemente de los graves hechos de violencia y agravios contra la sociedad (robos, asaltos, secuestros al paso, entre otros delitos). Así como la percepción ciudadana que muestra altos porcentajes de inseguridad ciudadana en toda Lima metropolitana. Se puede apreciar que la Dirección de Aviación Policial conjuntamente con la Región Policial Lima serían las instituciones directamente responsables de este inadecuado servicio de patrullaje aéreo por diferentes problemas logísticos, coordinaciones inadecuadas y no formular la documentación respectiva.

Como posible solución de este inadecuado servicio de patrullaje aéreo de las aeronaves de la Policía Nacional del Perú se propone: se confeccione un Plan de Trabajo, para realizar un adecuado Patrullaje Aéreo que se ejecute permanentemente a través de la Aviación Policial en coordinación con Región Policial Lima con disposición directa de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú.

Problema 3:

Desigual progresión profesional de los pilotos por su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021.

Tipo de problema:

Problema relacionado al inadecuado desempeño de los sistemas administrativos.

Este problema de desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la Aviación Policial es un problema del sistema administrativo, que deriva en una afectación a la población a nivel nacional, así como a las propias mujeres piloto, al no permitir que se cuente con más pilotos calificados en posiciones de comando y especialidad en las aeronaves policiales, lo que reduce la capacidad operativa de la Aviación Policial para realizar los diversos tipos de vuelo que permitan el apoyo al estado peruano y sus diversas instituciones, así como a la población en general que lo requiera de manera directa a través de vuelos para situaciones en desastres naturales, evacuaciones aeromédicas, rescates en playa, entre otros.

Se puede apreciar que la mencionada deficiencia se encuentra administrativa y operativamente bajo el control o responsabilidad de los Escuadrones de Aviones y Helicópteros, así como de la División de Operaciones Aéreas de la Aviación Policial que son las unidades encargadas de la debida progresión de los pilotos a través de la ejecución y seguimiento del plan de entrenamiento y de otros factores psicológicos o personales de los propios pilotos por su condición de género, que inclusive podrían ser de responsabilidad de la unidad de medicina aeronáutica de la Aviación Policial.

Con relación a una posible solución del problema y debido a la complejidad de factores que afectan la progresión de las pilotos mujeres de la Aviación policial todavía no se puede deducir una posible solución del mencionado problema.

<p>Problema relacionado a la <u>afectación directa a la sociedad.</u></p>	<p>Ausencia del estado para garantizar la seguridad de la Comunidad Nativa “Flor de Ucayali” de la Región Ucayali desde el año 2020 al 2021.</p>
<p>Problema relacionado al inadecuado desempeño de los servicios de las <u>intervenciones públicas.</u></p>	<p>Inoportuno servicio de patrullaje aéreo de las aeronaves de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana entre los años 2020 al 2021.</p>
<p>Problema relacionado al inadecuado desempeño de los <u>sistemas administrativos.</u></p>	<p>Desigual progresión profesional de los pilotos por su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021.</p>

Análisis de los criterios para seleccionar el problema público.

	Problema público
	“Desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la División de Operaciones Aéreas de la Dirección de Aviación Policial a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”.
Información y datos del problema público	Se cuenta con información y datos.
Soluciones ya construidas	No existen soluciones construidas
Relevancia por sus efectos en la población o el país	Tiene relevancia, para mejorar los procesos administrativos y de relevancia por sus efectos en la población.

Anexo 2

Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema

Dimensión de la arquitectura del problema	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas
Magnitud de los problemas de la progresión de pilotos	Pregunta 1: ¿Cuántos pilotos tienen una reducida progresión entre los años 2001 al 2021?, de ellos ¿Cuántos son varones y cuantas son mujeres?	Determinar el número y porcentaje de pilotos que por su condición de género tienen una reducida progresión entre los años 2001 al 2022.	Un 85% de pilotos mujeres tienen una reducida progresión en la Dirección de Aviación Policial, en comparación con un 35% en el caso de los pilotos hombres entre los años 2001 al 2020	Archivos del Escuadrón de Aviones y del Escuadrón de Helicópteros	Revisión de la Base de datos
Proceso de progresión de pilotos	Pregunta 2: ¿Cómo se desarrolla el proceso de progresión de pilotos en la Dirección de Aviación Policial entre los años 2001 al 2021?	Describir el proceso de progresión de pilotos en la Dirección de Aviación Policial entre los años 2001 al 2022	El proceso se realiza a través de las etapas de selección, capacitación, especialización y calificación de los pilotos varones y mujeres de la DIRAVPOL	División de Operaciones Aéreas. Escuela de Aviación Estandarización	Entrevista Entrevista Entrevista
Actores del proceso	Pregunta 3: ¿Cuáles son los actores que participan en el proceso de progresión de pilotos en la Dirección de Aviación Policial entre los años 2001 al 2021?	Determinar quiénes son los actores que participan en el proceso de progresión de pilotos en la Dirección de Aviación Policial entre los años 2001 al 2022.	Los actores son el Director, el Jefe DIVOPAER, el jefe de la ESCAVI, los Jefes Escuadrón y pilotos varones y mujeres de la Dirección de Aviación Policial.	Documentos Oficiales de la DIRAVPOL Director de Aviación Policial.	Revisión documental Entrevista con el Director de la Escuela de Aviación
Cultura organizacional de la Dirección de Aviación Policial	Pregunta 4: ¿Cuáles son las características de la cultura organizacional de la Dirección de Aviación Policial?	Determinar las características de la cultura organizacional de la Dirección de Aviación Policial.	La cultura organizacional es jerarquizada, dirigida mayoritariamente por varones, con arraigadas tradiciones, que influye en la progresión de los pilotos.	Director DIRAVPOL Jefe DIVOPAER Pilotos (varones y mujeres)	Entrevista Entrevista Entrevista

Anexo 3

Herramientas de recojo de información para la arquitectura del problema

Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por los señores Fidel Williams CUADROS YALTA identificado con DNI N° 09764962 y Roberto Carlos MERCADO CALDERÓN con DNI N° 43318642 quienes nos encontramos realizando la Maestría de Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es obtener información sobre el Proyecto de Innovación relacionado a la “Progresión de pilotos mujeres en la Dirección de Aviación Policial”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podremos transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, agradeceremos firmar el presente documento:

FIRMA

FECHA _____

ENTREVISTA A PILOTOS MUJERES DE LA DIRECCIÓN DE AVIACIÓN POLICIAL

GENERALES DE LEY DEL ENTREVISTADO

Grado y Nombre : _

Entidad : _____

Cargo : _____

Fecha : _____

1. ¿Considera usted que en la Dirección de Aviación Policial existe una perspectiva de género en la que se tenga en cuenta su condición de mujer para su progresión como piloto de la Dirección de Aviación Policial?
2. ¿Cree usted que existe algún tipo de discriminación por su condición de mujer para poder desarrollarse y progresar como piloto en la Dirección de Aviación Policial?
3. ¿Considera usted que hay algún grado de desigualdad entre los pilotos varones y mujeres para cumplir con los requisitos necesarios para continuar con su progresión en la carrera como piloto en la Dirección de Aviación Policial?
4. ¿Considera usted que las pilotos mujeres deben tener otro tipo de requerimientos para que puedan progresar en su carrera como aviadoras policiales?
5. ¿Por qué motivos considera usted que las pilotos mujeres dejan de desempeñar funciones operativas de vuelo?
6. ¿Considera usted que la normatividad, procesos y cumplimiento de misiones de vuelo afectan en algunos casos su progresión como piloto por su condición de mujer? si su respuesta es afirmativa ¿Dé que manera?
7. ¿Es usted madre? De ser así ¿Cuántos hijos tiene?
8. El hecho de ser madre ¿le ha ocasionado inconvenientes para que usted continúe con su carrera como piloto en la Aviación Policial?
9. ¿Considera usted que se debería adoptar alguna medida con respecto a las pilotos que son madres en la Aviación Policial?
10. ¿Desea usted expresar algo más que pueda ayudarnos en nuestro proyecto?

ENTREVISTA AL JEFE DE OPERACIONES AÉREAS. JEFE DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN. JEFE DE LA OFICINA DE ESTANDARIZACIÓN. Y JEFES DE LOS ESCUADRONES DE AVIONES Y HELICÓPTEROS

1. ¿Considera usted que hay una reducida cantidad de pilotos mujeres que progresan de nivel en la Aviación Policial? Si su respuesta es afirmativa ¿A que factor o factores considera usted que se debe?
2. ¿Hay alguna planificación de actividades para que las mujeres pilotos puedan seguir progresando en su calificación como aviadoras policiales?
3. Actualmente las etapas de selección, capacitación, especialización y calificación de los pilotos varones y mujeres de la DIRAVPOL ¿se desarrollan de manera equitativa?
4. Para la progresión de los aviadores policiales, ¿Se tiene en consideración la decisión natural de ser madre de las pilotos mujeres?
5. ¿Existe algún plan, normatividad, dispensa, directiva o cualquier tipo de norma que establezca procedimientos para que las mujeres pilotos que han sido madres, vuelvan a recuperar su vigencia y operatividad de vuelo para continuar con su desarrollo como aviadoras policiales?
6. El hecho de que las pilotos mujeres consideren en algún momento ser madres, ¿afecta la capacidad operativa de la Dirección de Aviación Policial?
7. ¿Desea usted expresar algo más que pueda ayudarnos en nuestro proyecto?

ENTREVISTA A PILOTOS INSTRUCTORES DE LA DIRAVPOL

1. ¿Quiénes son los actores que participan en el proceso de progresión de pilotos en la Dirección de Aviación Policial?
2. ¿Cuál considera usted que es la cultura organizacional en la Dirección de Aviación Policial?
3. ¿Considera usted que hay una reducida cantidad de pilotos mujeres que progresan de nivel en la Aviación Policial?, si su respuesta es afirmativa, ¿a qué factor o factores considera usted que se debe?
4. ¿Ha percibido usted algún tipo de discriminación hacia las pilotos mujeres de la Aviación Policial?
5. ¿Considera usted que las pilotos mujeres deben tener otro tipo de requerimientos para que puedan progresar en su carrera como aviadoras policiales?
6. ¿Desea usted expresar algo más que pueda ayudarnos en nuestro proyecto?

Anexo 4

Matriz de causalidad del problema público

Hipótesis	Fuente de datos	Herramientas	Métodos de análisis
Las causas de la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER de la DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2022 son: la no perspectiva de género, la discriminación a la mujer en la fuerza pública, la desigualdad de las mujeres en las en las instituciones militarizadas, los efectos subjetivos de la condición mujer-madre o los estereotipos sobre sesgos y diferencias biológicas entre hombres y mujeres.	Documentación: Informes, Partes Administrativos Disciplinarios	Revisión y análisis	Análisis Cuantitativo y Cualitativo
	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe DIVOPAER. • Jefe ESCAVI. • Jefes de los Escuadrones de Aviones y Helicópteros 	Entrevistas	
	Pilotos varones (10)	Entrevistas Encuestas	
	Pilotos mujeres en actividad, en retiro y prestando servicios en otras unidades policiales (08).	Entrevistas Encuestas	

Anexo 5

Herramientas de recojo de información para las causas del problema público

CUESTIONARIO ANÓNIMO						
GRADO			EDAD			
AÑOS DE SERVICIO						
INSTRUCCIONES						
<p>El presente cuestionario tiene por finalidad poder determinar las posibles causas estudiadas en el “Proyecto de Innovación realizado por participantes de la Maestría en Gobierno y Políticas Públicas en la PUCP” sobre “La desigual progresión profesional de los pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”; motivo por el cual, se solicita su especial colaboración anónima, sobre su experiencia como aviador policial; respondiendo con veracidad, marcando una "X", en los casilleros de la escala que se indica. De considerar que existiera otra causa que no está considerada en esta encuesta la podría consignar en el espacio del numeral 6 ITEMS</p>						
TOTALMENTE DE ACUERDO (TA-5) DE ACUERDO (A-4) EN DESACUERDO (D-3) TOTALMENTE EN DESACUERDIO (TD-4) SIN OPINIÓN (SO-5)						
Nº	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				
		TA	A	D	TD	SO
01	¿En su opinión como considera que la causa, la no perspectiva de género , ocasionaría la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2021"					
02	¿En su opinión como considera que la causa, la discriminación a la mujer en la fuerza pública , ocasionaría la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2022"?					
03	¿En su opinión como considera que la causa, la Desigualdad de las mujeres en las					

	instituciones militarizadas , ¿ocasionaría la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”?					
04	¿En su opinión como considera que la causa, los efectos subjetivos negativos de la condición mujer-madre , ocasionaría la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 2021”?					
05	¿En su opinión como considera que la causa, Estereotipos sobre sesgos y diferencias biológicas entre hombres y mujeres , ¿ocasionaría la reducida progresión como pilotos debido a su condición de género en la DIVOPAER-DIRAVPOL a nivel nacional entre los años 2001 al 20212”?					

Gracias por su gentil colaboración

