

Comprensión institucional y vivencial de la equidad de derechos en el personal militar

Milton Wladimir Chalco Cabrera
miltonchalco8@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-4196-1061>
Milagro – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.66927/unnival.v4i2.92>

Información	Resumen
Recibido: 5/04/2026	<p>La presente investigación analiza la comprensión institucional y vivencial de la equidad de derechos en el personal militar, diferenciándola de la igualdad salarial por jerarquía y responsabilidad. El estudio parte del reconocimiento de que las instituciones militares, además de cumplir funciones estratégicas para la defensa del Estado, enfrentan el desafío de fortalecer mecanismos institucionales que promuevan el desarrollo integral de su talento humano bajo principios de equidad, meritocracia y reconocimiento del mérito profesional. Para el desarrollo del estudio se adoptó un enfoque metodológico cualitativo, utilizando como técnica principal la entrevista semiestructurada aplicada a personal militar perteneciente a distintos niveles jerárquicos dentro de la institución. La información obtenida fue analizada mediante un proceso de categorización temática que permitió identificar percepciones, experiencias y factores institucionales que influyen en la equidad dentro de la carrera militar. Los resultados evidencian que la equidad de derechos no se configura únicamente como una cuestión normativa, sino como una experiencia estructural que atraviesa la trayectoria profesional del personal. La jerarquía, en sí misma, no aparece como problemática; es reconocida como inherente a la naturaleza militar. La tensión surge cuando la diferenciación funcional se transforma en diferenciación en el acceso a oportunidades formativas, protección social o proyección profesional. En ese punto, la equidad deja de percibirse como coherencia institucional y comienza a interpretarse como desigualdad estructural. Se concluye que la equidad institucional no debe entenderse como uniformidad de beneficios, sino como coherencia visible entre función, responsabilidad y acceso a derechos fundamentales.</p>
Aceptado: 12/04/2026	
Palabras clave: Equidad institucional, desarrollo profesional militar, meritocracia, gestión del talento humano, políticas institucionales, justicia organizacional.	

Contributions of Neuroeducation to the Teaching of Natural Sciences: Implications for Teaching Practice

Keywords:

Institutional equity, military professional development, meritocracy, human talent management, institutional policies, organizational justice.

Abstract

This research analyzes the institutional and experiential understanding of rights equity among military personnel, differentiating it from salary equality based on hierarchy and responsibility. The study starts from the recognition that military institutions, in addition to fulfilling strategic functions for the defense of the State, face the challenge of strengthening institutional mechanisms that promote the integral development of their human talent under principles of equity, meritocracy, and recognition of professional merit. A qualitative methodological approach was adopted, using semi-structured interviews with military personnel from different hierarchical levels as the main technique. The information obtained was analyzed through a thematic categorization process that allowed identifying perceptions, experiences, and institutional factors influencing equity within the military career. The results show that rights equity is configured not only as a normative issue, but as a structural experience that runs through the professional trajectory of personnel. Hierarchy in itself is not perceived as problematic; it is recognized as inherent to the military nature. Tension arises when functional differentiation becomes differentiation in access to training opportunities, social protection, or professional projection. At that point, equity ceases to be perceived as institutional coherence and begins to be interpreted as structural inequality. It is concluded that institutional equity should not be understood as uniformity of benefits, but as visible coherence between function, responsibility, and access to fundamental rights.



Introducción

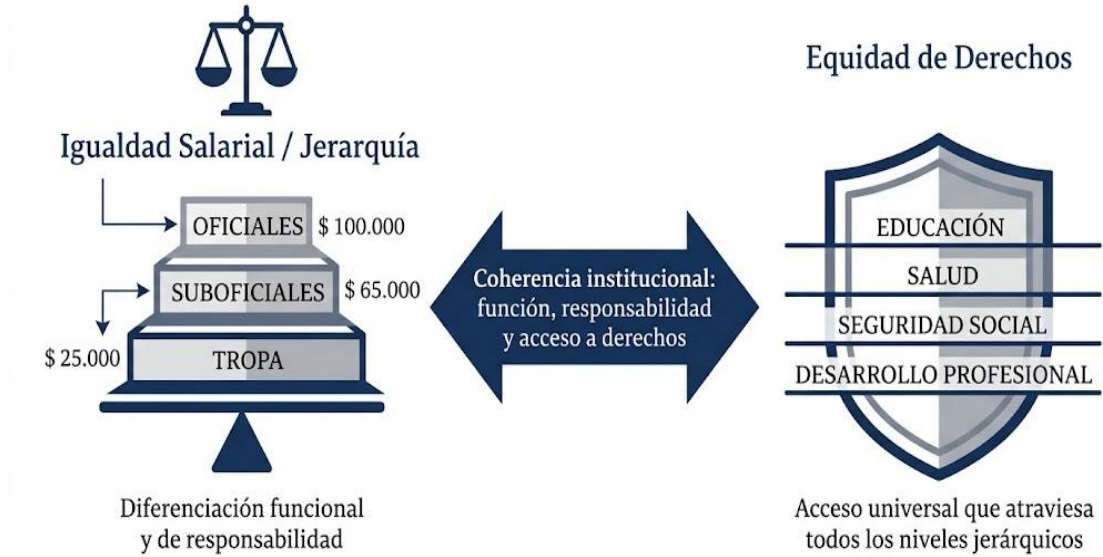
Las instituciones militares cumplen un papel fundamental en la seguridad, defensa y estabilidad de los Estados. En el caso del Ecuador, las Fuerzas Armadas constituyen una organización estratégica para la protección de la soberanía nacional y el mantenimiento del orden constitucional. No obstante, al igual que otras organizaciones públicas contemporáneas, enfrentan el desafío permanente de fortalecer sus procesos internos para garantizar que el desarrollo institucional se acompañe de condiciones adecuadas para el desarrollo integral de su talento humano.

Las Fuerzas Armadas del Ecuador son un órgano público básico del Estado que opera bajo los principios de jerarquía, disciplina y obediencia, orientado al cumplimiento de disposiciones constitucionales sobre la defensa de la soberanía, integridad territorial y apoyo a la seguridad integral. La interacción entre el poder jerárquico institucional y la garantía de derechos genera un conjunto de dilemas para las políticas institucionales orientadas hacia la equidad, especialmente para organizaciones públicas con estructuras jerárquicas rígidas. Pero esta distinción coexiste con el establecimiento de derechos fundamentales que el Estado está obligado a asegurar a todos sus funcionarios públicos, incluyendo en el sector militar, como la educación, la salud y el desarrollo integral. La contradicción entre la jerarquía de las instituciones y la garantía de derechos presenta desafíos específicos hacia el diseño y aplicación de políticas internas orientadas a la equidad.

No son estas jerarquías en sí mismas las que causan el problema, sino más bien cómo estas jerarquías se enmarcan en relación con la gestión de los derechos fundamentales en el ámbito institucional. La falta de directrices claras, transparentes y basadas en el mérito puede fomentar prácticas arbitrarias que son inconsistentes con la justicia organizacional y la confianza institucional, que son críticas para el desempeño y la cohesión de los miembros de la institución.

Figura 1.

Diferenciación conceptual: Equidad de derechos vs. Igualdad salarial por jerarquía



Nota: Diferenciación entre igualdad salarial por jerarquía/responsabilidad y equidad de derechos. La jerarquía establece diferencias claras de función y responsabilidad; la equidad garantiza que el acceso a derechos fundamentales (educación, salud, desarrollo profesional) se rija por reglas claras y justificables, compatibles con la estructura institucional. Fuente: Elaboración propia.

Dentro de este contexto, la presente investigación surge a partir de la necesidad de reflexionar sobre las condiciones de equidad en el acceso a derechos relacionados con la educación, la salud, la seguridad social y el desarrollo profesional del personal militar. Si bien las Fuerzas Armadas cuentan con estructuras organizativas y normativas orientadas a regular estos ámbitos, en determinados contextos pueden presentarse percepciones diferenciadas respecto a las oportunidades de desarrollo profesional y al acceso a determinados beneficios institucionales, especialmente entre los distintos niveles jerárquicos que conforman la estructura militar.

El objetivo específico que orienta este artículo consiste en analizar la comprensión institucional y vivencial de la equidad de derechos en el personal militar, diferenciándola de la igualdad salarial por jerarquía y responsabilidad. La equidad de derechos se entiende como el principio mediante el cual el Estado y sus instituciones garantizan el acceso efectivo a derechos fundamentales considerando las diferencias reales entre personas, funciones y contextos organizacionales. En la gestión pública, la



equidad no implica un trato idéntico, sino la adopción de criterios diferenciados y razonables que permitan alcanzar resultados justos en el ejercicio de derechos como la educación, la salud y el desarrollo profesional. A diferencia de la igualdad formal, que supone un trato idéntico para todos, la equidad introduce criterios de justicia distributiva orientados a compensar desigualdades estructurales y a asegurar resultados justos en el ejercicio de derechos. La jerarquía establece diferencias claras de función y responsabilidad, lo que exige que los criterios de mérito se adapten a dichas diferencias sin anular el principio de equidad.

Materiales y Métodos

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, debido a que su propósito central no es medir variables ni establecer relaciones estadísticas, sino comprender e interpretar las experiencias, percepciones y significados que el personal militar atribuye a la equidad de derechos en educación, salud y desarrollo profesional. El paradigma interpretativo orienta la investigación, en tanto permite analizar la realidad social desde la perspectiva de los actores involucrados, reconociendo que las prácticas administrativas y las decisiones institucionales adquieren sentido a partir de las experiencias vividas por quienes forman parte de la organización.

La investigación es de tipo aplicada, en tanto se orienta a generar un producto propositivo que contribuya a la mejora de la gestión pública institucional. En cuanto a su alcance, la investigación es de carácter descriptivo–analítico con componente propositivo. El diseño metodológico corresponde a un estudio de caso institucional. Este diseño permite analizar en profundidad un contexto organizacional específico, reconociendo sus particularidades estructurales, normativas y culturales.

El método de investigación adoptado es cualitativo, con énfasis en la descripción e interpretación de experiencias y prácticas institucionales. La técnica principal de recolección de información fue la entrevista semiestructurada. Este tipo de entrevista ofrece un equilibrio entre la orientación temática y la flexibilidad necesaria para profundizar en los relatos de experiencia de los participantes. La construcción de la guía de entrevista se realizó a partir de dimensiones analíticas derivadas del marco teórico y conceptual de la investigación: equidad de derechos en el ámbito institucional; acceso a



la educación; acceso a la salud; desarrollo profesional y carrera; criterios de selección y decisiones administrativas; y percepción de justicia y mérito en la gestión institucional.

Figura 2.

Dimensiones de análisis de la equidad institucional



Nota: Dimensiones de análisis de la equidad institucional en la Fuerza Aérea Ecuatoriana. El estudio se estructuró inicialmente a partir de cuatro dimensiones (educación, salud, seguridad social y desarrollo profesional); durante el proceso de análisis cualitativo emergió una quinta dimensión vinculada a aspectos organizacionales y culturales. Fuente: Elaboración propia

La población de referencia está constituida por el personal militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador. La muestra es de tipo no probabilística e intencional, conformada por diez participantes, distribuidos equitativamente entre mandos medios y mandos altos, considerando cinco informantes por cada nivel jerárquico. El acceso a los participantes se realizó mediante contactos personales y de manera informal, respetando los principios de voluntariedad, confidencialidad y anonimato.

El análisis se apoyó en un proceso de codificación abierta y categorización temática y se realizó mediante una estrategia cualitativa de carácter temático-categorial, orientada a organizar, interpretar y comprender la información obtenida. Si bien el estudio se estructuró inicialmente a partir de cuatro dimensiones de análisis (educación, salud, seguridad social y desarrollo profesional), durante el proceso de análisis



cualitativo emergió una quinta dimensión vinculada a aspectos organizacionales y culturales. La estrategia de análisis contempló, además, la triangulación de la información, mediante la comparación entre los relatos obtenidos durante las entrevistas y los elementos identificados en la revisión documental.

Resultados

Comprensión vivencial de la equidad: más allá de la igualdad formal

La percepción del personal respecto al acceso a la educación y capacitación dentro de la institución evidencia patrones discursivos recurrentes. Una tendencia predominante señala que las oportunidades formales de educación superior y especialización no se distribuyen de manera equitativa. Diversos participantes describen un acceso limitado para el personal de tropa, especialmente en lo relativo a estudios de tercer y cuarto nivel, capacitaciones en el exterior y programas estratégicos de formación avanzada. En estos testimonios se destaca la percepción de que el grado jerárquico incide significativamente en la asignación de cupos.

En contraste, desde niveles jerárquicos superiores se enfatiza que las oportunidades educativas existen, aunque condicionadas al rendimiento, disciplina y cumplimiento de requisitos institucionales. Esta postura introduce una lectura diferente, centrada en la responsabilidad individual y en la preparación previa como factores determinantes para acceder a beneficios académicos.

Otro núcleo de sentido relevante se vincula con la ausencia de lineamientos claros y convocatorias transparentes. Varios entrevistados refieren que los criterios de selección no siempre son visibles ni verificables, lo que genera incertidumbre y debilita la confianza en los procesos institucionales. La percepción de favoritismo o discrecionalidad administrativa aparece como elemento recurrente.

Diferenciación entre equidad de derechos e igualdad salarial por jerarquía

Desde la experiencia del personal de tropa y mandos medios, las diferencias jerárquicas no se limitan a la distribución de responsabilidades, sino que se extienden al acceso a beneficios, oportunidades formativas y condiciones cotidianas de servicio. En varios relatos se percibe una separación marcada entre oficiales y personal subalterno, que



trasciende lo funcional y adquiere una dimensión relacional.

Desde posiciones de mando alto se enfatiza que la jerarquía responde a mayores responsabilidades legales, administrativas y operativas, y que el trato diferenciado no necesariamente implica privilegio, sino diferenciación funcional. Bajo esta perspectiva, la autoridad se asocia a la experiencia acumulada y a la capacidad de gestión.

En términos interpretativos, los resultados indican que la jerarquía en sí misma no es percibida como problemática; la tensión emerge cuando las diferencias estructurales se traducen en desigualdad de trato, falta de reconocimiento o acceso diferenciado a derechos y oportunidades. En este contexto, el liderazgo ético y la transparencia en la gestión aparecen como factores clave para armonizar jerarquía y equidad institucional.

La equidad no implica homogeneizar trayectorias, sino asegurar que el acceso a oportunidades de educación, salud y desarrollo profesional se rija por reglas claras y justificables, compatibles con la estructura institucional. La justicia organizacional no se limita a los resultados obtenidos, sino que incorpora la percepción de equidad en los procedimientos y en el trato recibido por parte de la institución.

Figura 3.

Modelo interpretativo: Brecha entre diseño formal y vivencia de equidad



Nota: Modelo interpretativo de la brecha entre diseño formal y vivencia de equidad. Lo que emerge en los discursos es una distancia entre el diseño formal y su aplicación práctica. La percepción de inequidad se produce cuando los marcos normativos no se traducen en criterios transparentes, previsibles y verificables para todos los niveles jerárquicos. Fuente: Elaboración propia.



Brechas entre el diseño formal y la aplicación práctica

En relación con la toma de decisiones administrativas, varios participantes señalan que, aunque existen normativas que regulan los procesos de selección, su implementación no siempre se percibe como completamente transparente. La falta de convocatorias públicas, sistemas de puntaje visibles o mecanismos de evaluación claramente socializados contribuye a generar incertidumbre respecto a los factores que realmente determinan la asignación de oportunidades.

Un núcleo de sentido recurrente se vincula con la influencia del grado jerárquico en la toma de decisiones. En diversos relatos se expresa que la posición dentro de la estructura institucional constituye un elemento determinante, incluso en situaciones donde el mérito técnico o la experiencia operativa podrían justificar otras decisiones.

La percepción de justicia y meritocracia se configura como un eje transversal. De manera predominante, se observa que una parte significativa del personal percibe que las decisiones no siempre reflejan de forma consistente el mérito académico, la experiencia acumulada o el desempeño demostrado. La existencia de trayectorias formativas diferenciadas refuerza la sensación de que el mérito opera dentro de segmentos separados, más que como un criterio común transversal.

Dimensiones de la equidad institucional

Dimensión educativa. La educación aparece como uno de los ejes más sensibles. Los discursos revelan una diferenciación estructural en el acceso a educación superior y especialización avanzada. Mientras que el personal de oficiales concentra mayor participación en estudios de tercer y cuarto nivel, el personal de tropa accede predominantemente a formación técnica básica. Esta asimetría no se percibe como consecuencia natural de la jerarquía, sino como una brecha que restringe movilidad profesional.

Dimensión de salud. Los resultados evidencian limitaciones operativas en infraestructura, disponibilidad de insumos y tiempos de respuesta. Particularmente relevante es la percepción de acceso diferenciado según jerarquía. Aunque la institución opera bajo criterios formales de prioridad médica, parte del personal interpreta que los procedimientos administrativos pueden resultar más ágiles para determinados niveles.



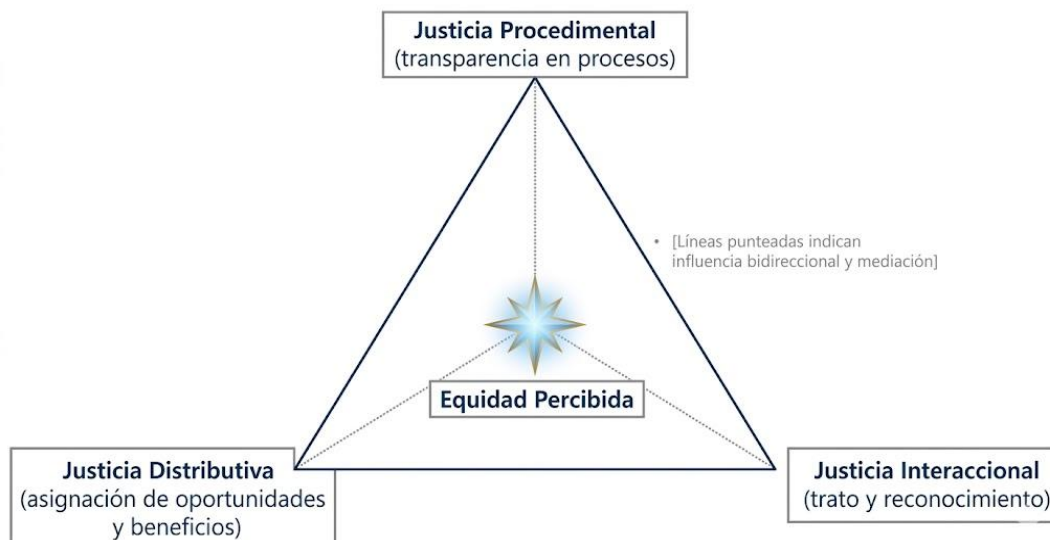
Dimensión de seguridad social. Los discursos revelan preocupación por la proporcionalidad entre aportes y beneficios, así como por la sostenibilidad normativa del sistema. Se observa también percepción de brechas distributivas entre niveles jerárquicos, especialmente en lo relativo a pensiones y cesantías. Esta diferencia, aunque estructuralmente vinculada a la jerarquía salarial, es interpretada en algunos discursos como desequilibrio en términos de justicia material.

Dimensión de desarrollo profesional. La proyección de carrera depende en gran medida del esfuerzo individual más que de una planificación institucional estructurada. La ausencia de mapas de carrera claramente definidos genera incertidumbre sobre progresión y ascenso. Se identifican casos de subutilización del talento técnico acumulado.

Dimensión organizacional y cultural. La jerarquía en sí misma no es cuestionada. Lo que aparece problematizado es la forma en que se ejerce el mando. Cuando la autoridad se acompaña de liderazgo ético y coherencia, fortalece legitimidad. Cuando se percibe distanciamiento, discrecionalidad o trato diferenciado, genera brechas relacionales.

Figura 4.

Triángulo de justicia organizacional percibida



Nota: Triángulo de justicia organizacional percibida en la institución militar. La percepción de justicia organizacional se construye a partir de tres elementos centrales: claridad en los criterios de decisión, correspondencia entre mérito y oportunidad, y protección efectiva frente a riesgos profesionales y sociales.
Fuente: Elaboración propia.



Síntesis interpretativa

El análisis desarrollado permite comprender que la equidad de derechos en la organización militar no se configura únicamente como una cuestión normativa, sino como una experiencia estructural que atraviesa la trayectoria profesional del personal. Más que la ausencia de regulación, lo que emerge en los discursos es una distancia entre el diseño formal y su aplicación práctica.

La jerarquía, en sí misma, no aparece como problemática. Es reconocida como inherente a la naturaleza militar. La tensión surge cuando la diferenciación funcional se transforma en diferenciación en el acceso a oportunidades formativas, protección social o proyección profesional. En ese punto, la equidad deja de percibirse como coherencia institucional y comienza a interpretarse como desigualdad estructural.

Los hallazgos evidencian que la percepción de justicia organizacional se construye a partir de tres elementos centrales: claridad en los criterios de decisión, correspondencia entre mérito y oportunidad, y protección efectiva frente a riesgos profesionales y sociales. La equidad institucional no debe entenderse como uniformidad de beneficios, sino como coherencia visible entre función, responsabilidad y acceso a derechos fundamentales.

Conclusiones

En correspondencia con el objetivo planteado, se concluye que la equidad en el acceso a derechos educativos, sanitarios y de desarrollo profesional dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana constituye un desafío institucional de carácter estructural, influenciado por dinámicas organizacionales propias de sistemas jerarquizados.

En relación con el análisis de la comprensión institucional y vivencial de la equidad de derechos en el personal militar, se concluye que existe una valoración crítica respecto a la equidad en el acceso a derechos institucionales. Los participantes reconocen avances en materia de formación y servicios, pero también identifican desigualdades asociadas a factores como el nivel jerárquico, la asignación de oportunidades y la disponibilidad de recursos. Estas percepciones reflejan no solo experiencias individuales, sino también patrones recurrentes que evidencian tensiones en la gestión institucional de los derechos analizados.

En cuanto a la diferenciación entre equidad de derechos e igualdad salarial por



jerarquía y responsabilidad, se concluye que estos no se limitan a aspectos normativos, sino que están profundamente vinculados a prácticas organizacionales, criterios de decisión y dinámicas internas de gestión. Elementos como la transparencia en los procesos, la claridad en los criterios de selección y la consistencia en la toma de decisiones emergen como determinantes clave en la construcción de percepciones de equidad o inequidad dentro de la institución.

Respecto a las dimensiones analizadas, se concluye que cada una presenta particularidades que influyen en la percepción de equidad institucional. En el ámbito educativo, se identifican tensiones en el acceso a oportunidades de formación; en salud, se evidencian diferencias en la calidad y cobertura de los servicios; en seguridad social, surgen preocupaciones relacionadas con la sostenibilidad y el acceso equitativo a beneficios; y en desarrollo profesional, se perciben limitaciones en la movilidad y crecimiento dentro de la carrera militar. Estas diferencias confirman que la equidad institucional debe ser abordada de manera integral y diferenciada por dimensión.

En función de la interpretación de los resultados, se concluye que la equidad institucional no puede entenderse únicamente como el cumplimiento formal de normas, sino como una construcción dinámica que depende de la coherencia entre las políticas, las prácticas y las percepciones del personal. La legitimidad institucional se fortalece cuando los procesos son percibidos como justos, transparentes y consistentes, lo cual repercute directamente en el compromiso organizacional y en la cohesión interna.

Finalmente, se concluye que es posible diseñar orientaciones institucionales que contribuyan al fortalecimiento de la equidad mediante la mejora de procesos, la promoción de la transparencia y la consolidación de criterios meritocráticos. La propuesta desarrollada no busca imponer cambios inmediatos, sino ofrecer un marco estratégico que permita orientar decisiones institucionales hacia la construcción progresiva de un sistema más equitativo y sostenible.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.

Registro Oficial.

Barr, N. (2012). *The economics of the welfare state* (5th ed.). Oxford University Press.

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2018). Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (3.ª ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 271–327). American Psychological Association.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Longo, F. (2014). *Mérito y flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mesa-Lago, C. (2008). *Social security in Latin America: Pressure groups, stratification, and inequality*. University of Pittsburgh Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. (2020). *Política de defensa nacional del Ecuador*.
- Oszlak, O. (2016). *La gestión pública y la profesionalización del servicio civil en América Latina*. Buenos Aires: CLAD.
- Ponce, J. (2017). *Gestión pública y modernización del Estado en Ecuador*. Quito: FLACSO.



Ramió, C. (2019). *La nueva gestión pública y la gobernanza en las administraciones públicas*. Barcelona: Tirant lo Blanch.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2017). *Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador*.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.