

Colección Historia y Geografía



CALEIDOSCOPIO

Estudios sobre feminidades y perspectiva de género
en el contexto militar colombiano

Carolina María Camacho Zambrano



Miles doctus

Caleidoscopio

**Estudios sobre feminidades y perspectiva
de género en el contexto militar colombiano**

Colección Historia y Geografía (CHG). Esta colección publica estudios sobre las relaciones entre las Fuerzas Militares y la sociedad civil desde una perspectiva histórica, geográfica y social. La idea central no solo es ver el proceso de profesionalización de los ejércitos en la actualidad, sino también su papel en la consolidación de los regímenes democráticos en el mundo de hoy, tras ampliar su campo de acción hacia otras problemáticas sociales, geopolíticas y de impacto ambiental.

Eje temático

Fuerzas Armadas y sociedad. Aspectos como la toma del poder, la modernización de orden militar, las cuestiones de género, la legitimidad del Ejército, la guerra y el conflicto armado, la defensa de la soberanía, la protección de la población civil, el territorio y los recursos naturales, el cuidado de los ecosistemas y sus especies animales se han convertido hoy en puntos de referencia que representan para las Fuerzas Armadas el robustecimiento de sus tareas y el alcance de nuevos retos en el siglo XXI.

Caleidoscopio

Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano

Carolina María Camacho Zambrano



Bogotá, D. C., 2018

Catalogación en la publicación - Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Camacho Zambrano, Carolina María

Caleidoscopio: estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano / Carolina María Camacho Zambrano – Bogotá: Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", 2018.

384 páginas: ilustraciones, fotografías y tablas; 17x24cm.

Bibliografía p. 357

ISBN: 978-958-52008-3-8

E-ISBN: 978-958-52008-4-5

1. Mujeres militares – Aspectos sociales – Siglo XXI 2. Mujeres militares – Vida social y costumbres – Colombia – Siglo XXI 3. Trabajo de la Mujer – Colombia 4. Colombia – Fuerzas Armadas – Mujeres i. Galvis Díaz, Clara Esperanza (Prologuista) ii. Colombia. Ejército Nacional

UB419.C7C36 2018

Registro Catálogo SIBFA 103727

3355.22082 – dc23



Archivo descargable en formato MARC en: <https://tinyurl.com/esmic103727>

Título: Caleidoscopio. Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano

Primera edición, 2018

© Carolina María Camacho Zambrano

© 2018 Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Área de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

Calle 80 N.º 38-00. Bogotá, D. C., Colombia

Teléfono: (57+) 3770850 ext. 1104

Licencia Creative Commons: Atribución – No comercial – Sin Derivar

Correo electrónico: selloeditorial@esmic.edu.co

Libro electrónico publicado a través de la plataforma

Open Monograph Press.

Tiraje de 500 ejemplares

Impreso en Colombia - *Printed in Colombia*

ISBN impreso: 978-958-52008-3-8

ISBN digital: 978-958-52008-4-5

Este libro ha sido evaluado con un procedimiento de doble ciego –
blind peer reviewed.

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su totalidad ni en sus partes, tampoco registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio sea mecánico, foto-químico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

El contenido de este libro corresponde exclusivamente al pensamiento de los autores y es de su absoluta responsabilidad. Las posturas y aseveraciones aquí presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representa la posición oficial ni institucional de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".



ESCUELA MILITAR DE CADETES
"General José María Córdova"

DIRECTIVOS

DIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES
Brigadier General Álvaro Vicente Pérez Durán

SUBDIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES
Coronel Carlos Alfredo Castro Pinzón

INSPECTOR DE ESTUDIOS ESCUELA MILITAR DE CADETES
Coronel Milton Mauricio Lozada Andrade

ÁREA DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
Teniente Coronel Milton Fernando Monroy Franco



ÁREA DE INVESTIGACIÓN,
DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

JEFE DEL ÁREA DE I + D + I

Teniente Coronel Milton Fernando Monroy Franco

ASESOR SELLO EDITORIAL

Jesús Alberto Suárez Pineda, Ph.D.

ASESOR SELLO EDITORIAL

HELVER MARTÍN ALVARADO, MSc

CORRECCIÓN DE ESTILO

FELIPE SOLANO FITZGERALD, MSc

JORGE ENRIQUE BELTRÁN

ASESORA DE TRADUCCIÓN

GYPSY BONNY ESPAÑOL VEGA

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

RUBÉN ALBERTO URRIAGO GUTIÉRREZ

Contenido

Prólogo

Brigadier General Clara Esperanza Galvis Díaz / 9
Ejército Nacional de Colombia

PRIMERA PARTE

De historias y leyes. La participación de las mujeres
en las Fuerzas Armadas / 15

Capítulo 1

Análisis histórico / 17

Capítulo 2

El ingreso de la mujer en la Fuerza Pública colombiana / 39

Capítulo 3

Análisis normativo / 61

SEGUNDA PARTE

Aproximaciones teóricas e ideológicas / 71

Capítulo 4

Género y perspectivas de género / 73

Capítulo 5

¿Porcelana o acero? / 97

TERCERA PARTE

Perspectiva diferencial de género / 113

Capítulo 6

Perfiles y percepción del desempeño profesional. El caso del personal estudiantil mixto en la Esmic / 115

Capítulo 7

Percepción de los superiores entre los egresados y las egresadas de la Esmic (2011 - 2013) / 143

CUARTA PARTE

Trabajos en colaboración / 187

Capítulo 8

De la academia a la vida profesional. Primeras promociones de personal femenino de armas en la Esmic / 189

Capítulo 9

Seguimiento al personal femenino de armas. Del año 2011 al segundo semestre de 2013 / 225

Capítulo 10

Percepción laboral en el Ejército Nacional de Colombia: Estudio desde la perspectiva de género / 249

Apéndice 1.

Encuestas / 275

Apéndice 2.

Análisis entrecruzado de encuestas por pregunta / 283

Conclusiones / 349

Bibliografía general / 357

Prólogo

“La capacitación de las mujeres contribuye a crear sociedades más Fuertes”.

ONU Mujeres (2011)

“La sostenibilidad de la paz no puede alcanzarse sin la seguridad y la equidad de la mujer. Es esencial que las mujeres se empoderen para que cumplan un papel central en la transición del conflicto a la paz”

Hervé Ladsous (2014).

Estas frases del exsecretario general de la Organización de Naciones Unidas (ONU) Ban Ki-Moon y de Hervé Ladsous, subsecretario general adjunto de la ONU para las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, dan cuenta de la relevancia que tiene incluir a la mujer en las instituciones y, por lo tanto, funcionan como una introducción a los esfuerzos aunados que permitieron publicar este libro.

El título seleccionado para esta publicación, *Caleidoscopio. Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano*, toma como referencia la etimología de la palabra *caleidoscopio*. En este vocablo de origen griego se conjugan tres palabras con respectivos sus significados: *kalós* (‘bella’), *eidós* (‘imagen’) y *scopéō* (‘observar’). De esta manera, se afirma que en el estudio de las feminidades y en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones confluyen muchas miradas, variables e interpretaciones. Todas se deben tener en cuenta para comprender de forma más integral estos elementos en el ámbito castrense.

Desde su incorporación como oficiales del cuerpo administrativo en el Ejército Nacional de Colombia en 1976, las mujeres partícipes de esta experiencia abrieron un camino para vincularse completamente en este medio, no obstante, los prejuicios sociales, políticos, culturales e institucionales que se les presentaban a medida que establecían un espacio de participación y acción.

Por lo anterior, como punto de partida de esta recopilación de las experiencias investigativas realizadas en el Ejército Nacional de Colombia entre 2010 y 2016, se considera que las mujeres nunca han estado ausentes de las Fuerzas Militares y

que, en consecuencia, la tarea consiste en pensar y analizar cómo ha sido su evolución y reconocimiento en este estamento. Históricamente, aunque en el imaginario colectivo institucional se ha visibilizado al hombre como base de la institución, las mujeres han ejercido una función diferenciada y de complementariedad, si se contrasta su labor con aquella que desempeña el personal masculino. Empero, esta idea de un ejército principalmente masculinizado se transformó cuando las mujeres eligieron la profesión militar y empezaron a desarrollar actividades dentro de las Fuerzas de acuerdo con su desempeño profesional.

En este contexto, cabe recordar que en 1976 el Ejército Nacional de Colombia incorporó a la mujer militar como profesional del cuerpo administrativo en especialidades de la salud. Treinta y tres años más tarde, en el año 2009, las incorporó a la Escuela Militar de Cadetes para hacer curso de oficiales, con lo cual sentó un precedente que las situó dentro de la propia institución como pares de los hombres desde una posición de equidad. Este ingreso puede entenderse como un reflejo de los avances en la integración de la mujer que tuvieron distintas esferas sociales y públicas, y que produjeron cambios en las dinámicas de funcionamiento de las estructuras tradicionalmente masculinas.

En el marco de estas transformaciones, el libro reúne cinco investigaciones desarrolladas en el Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (OEG Esmic). En los textos se presentan algunos análisis frente a las dinámicas de género, particularmente sobre feminidades y la interacción de las mujeres con sus pares masculinos. Se trata de una propuesta de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad visibilizar los resultados de las investigaciones del estamento institucional en el periodo 2010-2016. Los estudios y análisis del libro tienen un enfoque de investigación de metodología mixta, con estadísticas propias e interpretación de los resultados, así como herramientas de la investigación-acción, para que los hallazgos sirvan como un aporte e insumo a la solución de situaciones relacionadas con las feminidades y el Ejército Nacional de Colombia.

Los capítulos del libro se articulan en la pregunta sobre cómo se ha desarrollado la experiencia de ser mujer y militar, específicamente, en el Ejército Nacional de Colombia. Así, el primer capítulo estudia diversas aproximaciones teóricas e ideológicas referentes a la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, en las cuales la variable *género*, específicamente *feminidades*, se entremezcla con otros elementos conceptuales. El segundo capítulo, por su parte, hace un análisis histórico, sociológico y normativo de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, tanto en el ámbito internacional como en el local. Siguiendo esta línea,

el tercero aborda las representaciones sociales de los militares hombres y mujeres activos del Ejército Nacional de Colombia sobre la categoría *género*, enmarcada en los imaginarios de *hombre* y *mujer militar*. El cuarto capítulo expone el seguimiento académico y laboral a la primera promoción de personal femenino de armas de la Esmic, en tanto que el quinto continúa con los estudios investigativos formativos en la Esmic de los perfiles de entrada, salida y percepción del desempeño profesional del personal estudiantil mixto. El sexto capítulo detalla un estudio de percepción laboral del Ejército desde la perspectiva de género. Por último, el libro incluye un debate entre los autores orientado a establecer una prospectiva sobre los estudios de masculinidades y feminidades en el contexto del Ejército Nacional de Colombia, además de establecer algunos derroteros que contribuyan al proceso de modernización tan importante para la institución.

De esta manera, la obra constituye un aporte al campo de los estudios de las feminidades y masculinidades en las Fuerzas Militares, especialmente en el Ejército Nacional de Colombia. Es importante señalar que no obstante fue la primera fuerza en incluir mujeres en sus filas oficialmente hace cuarenta años (octubre de 1976), se encontró que los datos estadísticos y de seguimiento referentes a este grupo de mujeres y su influencia en la institución son fragmentarios y que han sido descritos en eventos particulares. En consecuencia, esta recopilación representa un avance en la consolidación y sistematización de dicha información.

De igual forma, el libro da a conocer el trabajo que ha realizado la Esmic en el campo de los estudios de género (feminidades y masculinidades) aplicados al ámbito militar, al tiempo que evidencia cómo a través de la academia se puede construir conocimiento aplicado que coadyuve a la toma de decisiones de los altos estamentos y, de esta manera, impactar positivamente en el clima organizacional y el desempeño profesional de sus integrantes.

Las experiencias de estudios de género —particularmente sobre las feminidades— en el contexto del Ejército Nacional de Colombia reflejadas en este libro van desde la revisión de la Resolución 1325 (emitida en el año 2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujer, paz, seguridad y, para el caso colombiano, su armonización con las políticas nacionales en materia de participación de las mujeres en la construcción de la paz, hasta un análisis de la primera promoción de cadetes, su desempeño académico, laboral y familiar, pasando por los derroteros en los estudios de género (feminidades y masculinidades) en el marco de los procesos de modernización que actualmente implementa el Ejército Nacional de Colombia. Así, el gran aporte transversal de este trabajo es redirigir la mirada desde las hipótesis de conflicto hacia otras de cooperación, con lo cual contribuye

a sentar las bases de una transformación interna de la institución que le permita acercarse a la sociedad de la cual forma parte.

Actualmente, en un contexto de creciente participación e integración de la mujer en el ámbito castrense, las reflexiones acerca de este fenómeno resultan de fundamental importancia porque permiten construir un marco conceptual analítico, desde una perspectiva de género, para analizar los principales aspectos culturales y organizacionales que intervienen en los derechos de las mujeres militares. Asimismo, hacen posible que se recojan las distintas experiencias y patrones que se manifiestan en este proceso, que se vislumbren políticas en el área de la defensa para la transformación institucional y se avance en la consolidación de nuevos paradigmas sobre las Fuerzas Militares.

La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la vida de la institución ha sido una decisión política que asume la igualdad de acceso a oportunidades entre hombres y mujeres como un valor democrático indispensable para que la mujer ejerza sus derechos en igualdad. Es así como se identifica que entre géneros hay diversas demandas, intereses y necesidades, lo cual permite aprovechar las capacidades y fortalezas de cada persona, sin importar su género, e incrementar la seguridad y eficacia de su misión, sin vulnerar los principios de disciplina y jerarquía que rigen tradicionalmente a las Fuerzas Militares.

Asimismo, este análisis de la aplicación de la perspectiva de género en el Ejército Nacional de Colombia es el primer paso para identificar la doctrina y su abordaje en los procesos y actividades de la organización interna, así como en el diagnóstico de iniciativas en materia de operaciones de paz, compatibilidad de la vida familiar con la profesional, perspectivas laborales y posibles cambios de liderazgo adaptativo, necesarios para enfrentar los procesos de reforma que van apareciendo en el horizonte.

Finalmente, expreso mi agradecimiento a los demás autores de los capítulos finales que, junto con la autora principal, participan en los estudios complementarios por su dedicación y entusiasmo. Asimismo, al Sr. Brigadier General Juvenal Díaz Mateus, director de la Escuela Militar de Cadetes, al Sr. Mayor General Ricardo Gómez Nieto, comandante del Ejército Nacional de Colombia, y al Sr. Mayor General Alberto José Mejía Ferrero, comandante de las Fuerzas Militares, por el apoyo permanente en el fortalecimiento del papel de la mujer en el Ejército Nacional de Colombia y por hacer posible esta publicación.

Brigadier General Clara Esperanza Galvis Díaz
Ejército Nacional de Colombia

Bibliografía

- Ladsous, H. (2014). United Nations Peacekeeping Quotes on Women [página web]. Recuperado de <http://www.un.org/en/peacekeeping/images/quote2.jpg>
- ONU Mujeres. (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres [imagen en línea]. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

Esta página queda intencionalmente en blanco.

PRIMERA PARTE

De historias y leyes. La participación de las
mujeres en las Fuerzas Armadas

Esta página queda intencionalmente en blanco.

Las mujeres en las guerras y la de-generización de los ejércitos

Las mujeres han estado presentes directa e indirectamente en todos los conflictos y guerras de la historia humana desde tiempos ancestrales; en todos los continentes existen mitologías de diosas combatientes o registros históricos de reinas, sultanas y cacicas guerreras, contingentes de mujeres soldados como las amazonas, así como restos arqueológicos de esqueletos femeninos asociados a armas antiguas y con heridas de combate. Sin embargo, su papel en las artes guerreras ha sido la excepción más que la regla, y el debate sobre su función en el combate y la guerra nunca ha cesado; su rol cultural de creadora de vida —enaltecido por el pensamiento occidental judeo-cristiano, por citar alguno— ha encontrado siempre una contradicción con el de guerrera, que muchos han considerado como masculino.

En textos como *Las mujeres y las guerras. El papel de las mujeres y las guerras de la edad antigua a la contemporánea* (2003), editado por Mary Nash y Susana Tavera, se puede profundizar en la discusión histórica y observar las diferentes facetas de la tensión entre los deberes asignados social y culturalmente a las mujeres (cuidado de los otros, crianza de los niños, virginidad, etc.) con la imaginaria de los tiempos de guerra, a través de épocas tan disímiles como la antigüedad clásica, el medioevo y la época contemporánea (Nash & Tavera, 2003).

Estos debates continúan vivos hoy en día, mediados por las discusiones contemporáneas sobre la deseable equidad de género en todas las áreas de la sociedad moderna. La guerra, al ser una actividad tan masculinizada en el imaginario colectivo, permite acercarnos a las espinosas fronteras entre lo biológico y lo netamente cultural, en la definición social de los géneros; también es un espacio de medición privilegiado para observar hasta dónde una sociedad se considera a sí misma paritaria o equitativa.

Las guerras mundiales y la incorporación de mujeres en diferentes ejércitos

La Primera y Segunda Guerra Mundial significaron un quiebre en muchos ejércitos en cuanto al papel femenino. Por un lado, la profesionalización de la enfer-

mería significó una oportunidad para las mujeres en calidad de especialistas en el Ejército estadounidense y británico, y se comenzaron a explorar sus capacidades en las áreas de logística, inteligencia y comunicaciones.

Después de la Segunda Guerra, Estados Unidos cambió el nombre de las segregadas compañías de mujeres auxiliares del Ejército por el de *Women's Army Corps* ('Cuerpo de Mujeres del Ejército'), con lo cual adquirieron un reconocimiento pleno, aunque separado por su género, y casos similares se dieron en sus homólogos francés y británico. Las mujeres de estos países que prestaron servicios en la Segunda Guerra Mundial estuvieron presentes en teatros de operaciones en Europa, norte de África y el Pacífico como personal de apoyo en toda clase de tareas logísticas, comunicacionales, apoyos de la fuerza aérea, tareas de inteligencia, etc.

La Unión Soviética se destacó en esta guerra por el masivo reclutamiento de mujeres combatientes, con cerca de 800.000 efectivas. Aunque hubo alguna participación de mujeres en la guerra antes de la revolución bolchevique, fue en el Ejército Rojo y durante la Segunda Guerra Mundial cuando las mujeres soviéticas fueron admitidas como combatientes. Además, fue el primer país en permitir a las mujeres ser pilotos, francotiradores, conducir tanques, manejar ametralladoras y ejecutar otros oficios militares en los frentes. Luego de la guerra, estas oportunidades disminuyeron y la mayoría de las mujeres abandonaron las armas.

Por su parte, una excepción aún más grande que la soviética la constituyó desde el final de la Segunda Guerra Mundial el Ejército israelí, el Tzahal. Con la ley del Servicio de Defensa, promulgada en 1959, determinó que toda joven entre 18 y 26 años que fuera apta físicamente, que no estuviera casada, no hubiera tenido hijos y no hubiera presentado objeciones por motivos religiosos o de conciencia, debía cumplir con el deber del servicio militar obligatorio. En la práctica, las mujeres integran las filas del Tzahal desde la creación del Estado en 1948 y han sido miembros activos también de las organizaciones paramilitares previas al nacimiento de Israel, participando en sucesos como la guerra de independencia y en las subsiguientes guerras con los países vecinos. Todos los hombres y mujeres israelíes tienen que cumplir el servicio militar obligatorio, de dos años para las mujeres y tres para los hombres, y aunque existen restricciones en labores de combate para las mujeres, estas se han levantado temporalmente durante sus conflictos nacionales.

Pero lo que causaría el efecto más duradero sucedió fuera de los campos de combate: La incorporación al mercado laboral industrial de muchas mujeres en reemplazo de los obreros-soldados masculinos destinados al frente de batalla potenció la tradición de reivindicaciones e independencia de las sufragistas y los tempranos movimientos feministas y emancipatorios.

Si bien fueron aceptadas y convocadas durante la guerra, su estatus dentro de las Fuerzas Armadas occidentales solo cambiaría tiempo después de la guerra, y como consecuencia de otras transformaciones culturales y sociales no asociados a conflicto bélico alguno.

La Guerra Fría y el auge del movimiento feminista

Las mujeres trabajadoras de la Segunda Guerra Mundial regresaron a los oficios domésticos luego de esta, aunque quedó para la generación siguiente la experiencia emancipada de los años de la guerra.

Durante los años setenta, los modernos métodos anticonceptivos liberaron a las mujeres de la obligación de la maternidad para convertirla en una opción. Por su parte, y asociados a este hecho, los movimientos feministas de los países occidentales contribuyeron a modificar muchos estamentos e instituciones tradicionales, tales como la familia y los espacios laborales, a través de la transformación del papel social de la mujer, el reconocimiento de sus capacidades y de la igualdad de condiciones y derechos con sus pares masculinos. No obstante, en el Ejército —una de las instituciones exclusivamente masculinas de Occidente, junto con la Iglesia católica— se tomaría más tiempo para incorporar dentro de su cultura institucional el impacto de esta evolución sociocultural.

Asimismo, los ejércitos occidentales y soviéticos estaban inmersos en la Guerra Fría: En medio del tenso ajedrez de las superpotencias para aumentar sus áreas de influencia y conseguir el dominio global, cada lado conformó una federación de ejércitos aliados alrededor de una potencia dominante. Por tanto, se observa la fundación de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (Otan) en 1949 con Estados Unidos a la cabeza y del Pacto de Varsovia en 1955, que agrupaba a los ejércitos de los países comunistas tras la Cortina de Hierro alrededor del liderazgo de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS).

En 1961 se celebró la primera conferencia de mujeres militares de alto rango de la Alianza Atlántica, con la presencia de Dinamarca, los Países Bajos, Noruega, el Reino Unido y los Estados Unidos. Ahí acordaron mantener reuniones periódicas para intercambiar información sobre la situación, organización y condiciones de la mujer en las Fuerzas Armadas y examinar las posibilidades y perspectivas futuras.

La organización de estas mujeres militares —que habían alcanzado altos rangos en sus ejércitos, pero que se mantenían relegadas a cuerpos especiales o adjuntos— fue fundamental para conseguir la incorporación plena y el reconocimiento a participar en igualdad de derechos en una institución pública, tal como lo podían hacer en el servicio civil o en los cargos de elección.

Dichas reuniones finalizaron con la creación en 1976 de la Comisión de la Mujer en las Fuerzas de la Otan, que, con carácter consultivo, asesora a los países miembros de la Alianza en lo concerniente a la política relativa a la mujer en los ejércitos, monitorea e intenta armonizar las diferentes políticas de género en estas fuerzas.

En 1978, gracias a una ley aprobada por el Congreso estadounidense, se disolvió formalmente la Women's Army Corp (WAC) como un cuerpo separado y se continuó la tendencia a crear cuerpos integrados por mujeres y hombres, hecho que coincide con el fortalecimiento social del movimiento feminista en ese país. Posteriormente, en 1980 se graduó la primera promoción de cadetes femeninos de la academia de West Point y en 1982 se ordenó aumentar el reclutamiento de mujeres en la fuerza hasta 70.000 soldados y 13.000 oficiales. Estas mujeres reciben entrenamiento completo, pero no son asignadas a posiciones de combate, según la *risk rule* ('regla del riesgo'), que establece su restricción en posiciones de combate directo.

Perspectiva comparada

El proceso de incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas en Sudamérica comenzó en Chile en los años 70 y el último país fue Ecuador en el año 2000. La situación siguió un patrón similar en todos los Estados: en principio, la incorporación de profesionales, seguida por una vinculación paulatina en las distintas fuerzas. El año 2000 marca la etapa final de este proceso, con la particularidad de que se refleja y es propulsado por el nombramiento simultáneo de mujeres en el cargo de ministras de Defensa en Chile, Ecuador, Colombia, Argentina y Uruguay. Otro es el caso en la esfera internacional con respecto a la situación de los países de América Latina.

Esto lo expresa la investigadora argentina M. R. Lucero (2009), la cual afirma que en todos los países se conservan las restricciones de combate directo presentes en los ejércitos del resto del mundo. No obstante, es importante resaltar que el proceso de las mujeres en las Fuerzas Armadas de los países suramericanos corresponde a relatos históricos nacionales, de la misma forma en que su ascenso en el gobierno, las empresas y la vida pública se correlaciona espacial y temporalmente con el que logra en los ejércitos. En este sentido, se debe recordar que solo hasta hace menos de dos décadas se vieron las primeras presidentes en Suramérica, con Chile, Argentina y Brasil a la cabeza.

Igualmente, movimientos políticos como las Madres de la Plaza de Mayo en Argentina solo cobraron relevancia internacional hasta los años ochenta y noventa. Las mujeres ministros y empresarias demoraron más años que en otros países occi-

dentales para vencer las restricciones tácitas de discriminación de género, generadas en buena parte por la cultura dominante machista —en comparación con los países anglosajones de tradición protestante— y por el subdesarrollo.

La situación de la mujer, tanto en el campo civil como en el militar en América Latina, ha sido igualmente invisibilizada durante los dos siglos de vida republicana. Hasta ahora los historiadores están recuperando las historias de las mujeres latinoamericanas como líderes de procesos sociales civiles y su papel combatiente en la historia militar de estos países.

La modernización, nuevo paradigma militar

La incorporación de mujeres en los ejércitos se convirtió en regla en los países occidentales en los años 80 y 90, pero no es un fenómeno aislado, pues coincide con el final de las conscripciones obligatorias (servicio militar), la profesionalización y tecnificación de las fuerzas, mayores estándares en el respeto a los Derechos Humanos y la disminución generalizada de las guerras entre naciones en el mundo.

En las décadas del setenta y ochenta, se empezaron a evidenciar diferencias entre los ejércitos latinoamericanos y sus pares de los países desarrollados (EE. UU., Europa, Canadá, por citar algunos). Como consecuencia de la decadencia de la Guerra Fría y el sentimiento antimilitarista generado por la Guerra de Vietnam, las Fuerzas Armadas de los países miembros de la Otan hacían su transición a instituciones más modernas, tendientes a la profesionalización, con personal mixto, sin conscripción obligatoria y cada vez más sofisticados en la educación de sus oficiales.

Por el contrario, en Latinoamérica, estas centraron su atención en combatir la insurgencia y los grupos alzados en armas. Como resultado de esta misión, se les relacionó con el lado más conservador de la sociedad, por su discrepancia y resistencia hacia ideologías consideradas en su momento histórico como de izquierda. No obstante, en los años noventa, tras la caída de la Unión Soviética y la primera década de democracia civil en buena parte del continente, los ejércitos reacios al cambio comenzaron a ser monitoreados en sus actividades desde el ámbito civil. Asimismo, nuevas generaciones de oficiales ascendieron en la jerarquía, marcados por prioridades diferentes a las de años anteriores.

Como parte de estas nuevas directrices, en las cuales se priorizaron los Derechos Humanos y, consecuentemente, la equidad de género, el ingreso de mujeres a estas instituciones fue expuesto como un mecanismo de adaptación a estas demandas generadas por las dinámicas sociales. Sin embargo, lo que para grupos feministas de la segunda ola (que buscaban igualdad entre hombres y mujeres desde la noción de

ciudadanía) era considerado como un triunfo político y laboral, para otros sectores era una cortina de humo creada desde el estamento político para desviar la atención ante hechos que cuestionaban el proceder de estas instancias. Ejemplo claro de esto fue el ingreso de cadetes femeninas a la Academia Militar Westpoint (EE. UU.) en 1978, que grupos antimilitaristas interpretaron como un distractor para disipar el descontento estadounidense por la Guerra de Vietnam.

Durante la Guerra Fría, así como en la Rusia postsoviética, continuó la política de incorporación de mujeres, aunque con muchas restricciones en comparación con la guerra; en 2002, el 10 % de la fuerza estaba constituida por 100.000 mujeres. La caída de la Unión Soviética supuso el fin de la Guerra Fría y, con ello, una reorientación de los ejércitos occidentales, por lo cual nuevos paradigmas en seguridad surgieron alrededor de la guerra contra el terrorismo y la lucha contra las drogas, además de que pasaron a estar más implicados en las misiones de paz de la ONU y la atención a desastres naturales.

Un caso paradigmático de estos años de transformación en los ejércitos occidentales es el español. La tradición del ejército español estuvo afectada durante décadas por el militarismo de la dictadura franquista, a tal punto que fue el sector social más temido por los demócratas porque era proclive a los golpes de Estado durante los inicios de la democracia. Esta situación continuó hasta septiembre de 1988, cuando ingresaron en las academias militares españolas las primeras mujeres que se convertirían en soldados; el gobierno de José María Aznar, en conjunto con la izquierda española, apuntó a su modernización en 1996. España transformó sus fuerzas militares, le puso fin al servicio obligatorio y lo sustituyó por un ejército profesional a semejanza del estadounidense. Parte de este cambio incluyó la igualdad de derechos para las mujeres militares con unas pocas restricciones en submarinos y algunas fuerzas especiales. Hoy en día, uno de cada ocho miembros de las Fuerzas Armadas Españolas es mujer, lo que convierte a España en el segundo país europeo con más presencia femenina en los ejércitos, precedido por Noruega.

En Inglaterra, por su parte, las mujeres actualmente ocupan cerca del 9,7 % de las *Royal Armed Forces* (RAF). En los años 90 expandieron su rango de acción con la cancelación de diversas restricciones en el servicio, y en julio de 2016 se les permitió acceder a todos los puestos, incluidos los de combate directo y confrontación directa con el enemigo (“Reino Unido permitirá...”, 2015).

A comienzos del siglo XXI, todos los países pertenecientes a la Otan habían admitido e incrementado la presencia de mujeres en sus Fuerzas Armadas. En el año 2000, alrededor de 280.000 mujeres se encontraban en las fuerzas de la

Otan. Las mujeres sirven en las fuerzas de 16 países miembros, con excepción de Turquía por su tradición islámica.

En el caso de Latinoamérica, particularmente de Colombia, el Ejército fue la última de las Fuerzas Armadas en permitir la entrada de mujeres a sus centros de formación para graduarse como oficiales plenos y con capacidad de mando. De acuerdo con Acosta (2009), los militares atribuyen este retraso con respecto a las otras fuerzas y a casi todos los países latinoamericanos a la singularidad colombiana, es decir, porque es el único ejército del continente que realmente ha estado expuesto a labores de combate, y por lo tanto calificaba los entrenamientos de los futuros oficiales en dichos países como más livianos, y porque la incorporación de mujeres en un ejército combatiente se debía hacer con mayor cuidado.

El proceso coincidió con varios factores externos políticos e institucionales ajenos a los centros de formación que pudieran haber influido. Por un lado, el Ejército colombiano ha experimentado en las últimas décadas un crecimiento grande y sostenido, como parte de la estrategia de contención y combate con los grupos irregulares y el narcotráfico. Por ello, el pie de fuerza aumentó y en las dos décadas recientes la milicia colombiana se profesionalizó, una política de defensa interna que tiene poca sincronía con los otros países del continente.

Por otro lado, paralelo a su mayor profesionalización y presencia territorial, creció un sentimiento pro militar popular que no existía antes, luego de la traumática experiencia en los diálogos de paz en el gobierno de Andrés Pastrana (1998-2002) —valga agregar que esto fue en parte proyectado desde el ámbito institucional, pero también se correspondió con sentimientos colectivos—. Las últimas operaciones de rescate de secuestrados a finales de la primera década del siglo XXI contribuyeron a que este sentimiento se solidificara; en pocas palabras, la imagen que los colombianos promedio tienen hoy en día de sus Fuerzas Armadas es positivamente diferente a la que podían tener a mediados de los noventa. Como resultado de esto, pertenecer al Ejército Nacional de Colombia se convirtió en una perspectiva profesional y laboral para cada vez más personas, al tiempo que esto acercó a los militares a la sociedad civil.

En los primeros años después del cambio de milenio varios Estados de América Latina concordaron con el nombramiento de mujeres a la cabeza de la cartera de Defensa. En Suramérica, confluyeron Ecuador, Chile y Colombia. Fue la primera vez en estos países en que los militares estuvieron bajo el mando de mujeres civiles, las cuales impulsaron desde sus ministerios la profesionalización de los ejércitos, incluyendo la incorporación plena de mujeres oficiales en todas las fuerzas. En Colombia, dicho cargo lo ejerció la bogotana Martha Lucía Ramírez (2002 y

2003), exministra de Comercio, exembajadora en Francia y actual vicepresidenta de Colombia (2018-2022).

Las Fuerzas Armadas colombianas —como las de varios países latinoamericanos— han apuntado a la profesionalización, es decir, a crear un cuerpo profesional de militares voluntarios, hombres y mujeres con buena formación académica y militar, respetuosos de los Derechos Humanos, más pequeños en número y que no dependan de reclutamientos obligatorios, para que finalmente presten servicio en misiones de paz y en desastres naturales.

En el caso colombiano, la conexión de este concepto con el estamento militar es la modernización y transformación como parte del cambio en la cultura institucional, que no se ha dado de manera aislada, sino que ha sido una constante en las Fuerzas Armadas latinoamericanas en los últimos quince años. Uno de los primeros países en iniciar el proceso y documentarlo de manera detallada fue Argentina con la científica social María Cristina Montenegro, así como con el trabajo realizado por el antropólogo Máximo Badaró en su libro *Militares y ciudadanos*, publicado en el año 2009. Otro país que ha hecho un buen seguimiento a este proceso de transformación ha sido Chile —en cabeza de académicas como Pamela Villalobos— desde el año 2002, cuando la dos veces presidenta Michelle Bachelet fue ministra de Defensa. La persona que implementó las medidas y fue designada por la ministra de entonces fue el general Juan Emilio Cheyre, quien organizó un estudio detallado de la manera más adecuada para que las Fuerzas Armadas chilenas hicieran la transición hacia una fuerza posmoderna, es decir, progresista y a la vanguardia en ámbitos sociales y de seguridad.

En Colombia, las acciones que se destacan hacia ese derrotero son las siguientes:

- Como primera medida, se creó un nuevo sistema educativo mediante el Proyecto de Ley 045 del 2009, que instituye al Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (Sefa) para comenzar estas transformaciones.
- En segundo lugar, se enfatiza en el estricto cumplimiento y promoción de los Derechos Humanos (DD. HH.) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH). Esto se refleja en la formación que se le da al personal estudiantil, así como al personal militar activo.
- El tercer aspecto es generar una integración con la población civil que permita ver a las Fuerzas Armadas como un miembro más de la sociedad.
- En último lugar, relacionado con el anterior ítem, se hace énfasis en la perspectiva de género en el ámbito de defensa.

De esta manera, el marco de referencia e interpretación de los procesos de incorporación de mujeres en la Escuela Militar es la consigna de modernización y profesionalización, como la que se trabaja actualmente con la política del Ejército del Futuro¹. Sin embargo, en este caso particular existen matices debido a la complejidad del conflicto armado interno que se experimentó durante más de seis décadas y que influyó en el orden de prioridades de la Fuerza y en las condiciones de posibilidad que en otros ejércitos generaron la inclusión de las mujeres.

Las mujeres y su participación en conflictos en la historia colombiana: ¿invisibilización o banalización?

Al analizar la historia oficial colombiana, particularmente respecto a la socialización del papel que ha tenido la mujer con su participación en los conflictos, se encuentra que esta rastrea, en primera medida, los relatos y los textos que han quedado como evidencia de la presencia femenina y, después, sigue un patrón en el que enfatiza cierto componente dramático, a modo de banalización, desde lo romántico y que raya en lo telenovelesco o, por el contrario, que invisibiliza y desdibuja su papel en los eventos, de tal forma que hace ver a la mujer como una pequeña participante dentro de una gran turba.

Este trabajo dividió esta narrativa histórica y sociocultural desde lo militar en cuatro secciones: 1) El periodo de la Colonia, con los relatos de la Cacica Gaitana y las Guerreras Amazonas; 2) la lucha independentista y las contradicciones y vacíos que presenta; 3) la Guerra de los Mil Días y 4) cómo la mujer logra empezar a ser parte de la historia oficial de las Fuerzas Militares colombianas a partir de la década del setenta del siglo pasado.

Este intento de historiografía no incluye los pormenores del conflicto colombiano en el siglo XX ni en el XXI por dos razones: La primera, porque el propósito de este acápite es mostrar que la historia oficial ha ignorado el papel de la mujer como combatiente y que solo hasta hace muy poco se ha permitido que cumpla su labor dentro del marco de la legalidad. En consecuencia, sin desconocer las vicisitudes que han experimentado las combatientes guerrilleras y paramilitares en los diferentes momentos históricos, el énfasis de este apartado no solo es recordar que hasta hace muy poco se dio a la mujer la oportunidad de participar en una fuerza legalmente constituida como la Fuerza Pública, sino también reconocer la impor-

1 Para más información, diríjase al siguiente enlace oficial del– Comando de Transformación del Ejército del Futuro (Cotef): <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=390976>

tancia que tiene recoger y preservar sus relatos, con el fin de dejar a un lado el papel de sumisión y victimización al cual se la ha querido relegar.

La segunda razón es la complejidad de los hechos que conforman este capítulo en la historia colombiana y que aún se continúa escribiendo, por lo cual todavía falta saber si se trabajará más para conocer otras historias de vida como las que muestra Patricia Lara Salive en su libro *Las mujeres en la guerra* (2000) o si sucederá lo mismo que pasó con nuestras guerreras independentistas y soldadas de la guerrilla liberal en la Guerra de los Mil Días.

La Gaitana y las Guerreras Amazonas: Visión de la mujer guerrera en la Colonia

Para comenzar este relato historiográfico, primero se aborda la invisibilización y la banalización de la mujer combatiente en el periodo de la Conquista y la Colonia mediante el rastreo de dos relatos: La Cacica Gaitana y el mito de las Guerreras Amazonas de la expedición de Francisco de Orellana. En el primero se narra la historia de una cacica y dirigente religiosa, la cual controlaba el territorio de lo que actualmente se conoce como el departamento del Huila en Colombia y que fue punto de resistencia de los pueblos indígenas a mediados del siglo XVI.

La Gaitana fue un agente catalizador de la inconformidad de la población nativa de ese entonces contra el conquistador español Pedro de Añasco, el cual fue encomendado para fundar ciudades que pudieran conectar a Popayán con Santafé, de acuerdo con la biografía realizada por la historiadora colombiana Marta Herrera Ángel para la *Gran Enciclopedia del Círculo de Lectores*² en 1991 (Calderón, 1991) y publicada digitalmente por la Biblioteca Luis Ángel Arango (Herrera, 1991). Este personaje histórico salió a relucir cuando decidió tomar venganza contra Añasco por la muerte de su hijo, el cual fue quemado vivo delante de ella y a pesar de las súplicas para que no lo hicieran. Es así como logra hacer coaliciones entre diversas tribus y capturar a Añasco para luego torturarlo lentamente hasta decapitarlo. Este hecho potenció su liderazgo militar, con el cual logró aglutinar varias tribus y comandar aproximadamente más de 15.000 guerreros.

Posteriormente, la alianza se diluyó porque uno de los integrantes decidió apoyar a los colonizadores. A propósito, la historia oficial, utilizando los relatos de los cronistas españoles Fray Pedro Simón y Juan de Castellanos, relata cómo

2 Aunque menos innovadora de lo que fue el *Manual de Historia* de Jaime Jaramillo Uribe en su época, esta obra recoge el estado del conocimiento actual, en manos de un conjunto de historiadores, muchos de ellos jóvenes profesores de las universidades del país.

la población indígena fue diezmada por el trabajo forzado, la viruela y el hambre. No obstante, el registro de este personaje se desvanece en la historia con el pasar de los años y solo enfatiza la venganza de la Cacica Gaitana por la muerte de su hijo. ¿Por qué no se resaltó su papel? ¿Por qué se acentuó en el componente emocional y dramático cuando ella demostró habilidades de liderazgo político, militar y religioso, táctica y estrategia para controlar y diezmar a su enemigo? ¿Para los cronistas primó más el hecho de ser mujer, madre e indígena antes que dirigente? ¿Necesitaban desdibujar su labor en este episodio de resistencia para que fuera más sencilla la sujeción?

Siguiendo el rastro de diversos relatos, en 1541 el conquistador español Francisco de Orellana empezó una expedición para descubrir y conquistar dos tesoros anhelados por los españoles: oro y especias. Así decidió ir tras las leyendas del “árbol de canela” y “El Dorado”, según lo narrado por el argentino Ernesto Samhaber (1960) en su texto “Busca de El Dorado y descubrimiento del Amazonas”, perteneciente a su libro *Los grandes viajes a lo desconocido. El descubrimiento de la tierra*. Orellana decidió atravesar el río que lo llevaría desde la selva al Atlántico, travesía en la que experimentó dificultades con el clima, los mosquitos y la lucha de los nativos de la zona, quienes en la primera parte del viaje lo trataron amablemente, pero que lo vieron como enemigo cuando se fue adentrando. La forma en que se defendían era a través de las mujeres, quienes eran bellas, intrépidas y con destreza militar, según los relatos que recogió el profesor de la Universidad del Rosario (Argentina) Ricardo Accurso (2012) del cronista que acompañaba a Orellana, el dominico Fray Gaspar de Carvajal, en su escrito *Las Amazonas de Fray Gaspar de Carvajal*.

De acuerdo con el texto, Carvajal logró obtener más información sobre estas guerreras —que dan nombre al río más caudaloso del mundo— al capturar a un indígena que explicó dónde y cómo vivían, en una narración que tenía cierta similitud con el mito griego y las historias de otros pobladores de la zona.

No se sabe si este relato fue cierto o tan solo una estrategia de Orellana para salvarse del cargo de traidor (por dejar al conquistador español Francisco Pizarro en la selva, a la espera de víveres que jamás trajo), mostrar sus pericias como explorador y dar una connotación heroica a la pérdida de un ojo en una batalla. Lo rescatable del relato —y como lo resalta Accurso— es la diferencia entre la visión de mundo de los españoles y la de los indígenas, quienes dan un trato de igualdad y no discriminan a la mujer por su género, de manera que tienen la posibilidad de luchar y aportar al grupo social en el que estaban, así estuvieran implicadas las artes de la guerra. Por el contrario, para los españoles, las mujeres eran cuerpos destinados a saciar sus deseos, a realizar las labores domésticas y a controlar espacios privados.

Al prevalecer los conquistadores europeos (en este caso los españoles), impusieron su propia representación mental de la realidad y, por ende, la Cacica Gaitana y las guerreras Amazonas quedaron relegadas a un espacio borroso y confuso, en el cual cabe la duda y la desinformación, mezclada con la fantasía. Así era más fácil afirmar que las mujeres solamente servían para las labores domésticas y que debían ser confinadas a ámbitos privados, con restringida interacción social.

De Policarpa Salavarrieta y de otras heroínas: Los relatos de las mujeres que lucharon en la gesta independentista colombiana

El papel de la mujer, desde la época de la conquista y la colonia hasta comienzos del periodo independentista, quedó relegado al ámbito privado y a una marcada división del trabajo con base en el género. Respecto a la división de tareas con base en el género, la autora e historiadora colombiana Aída Martínez Carreño³ (2012b) describe en “Los oficios mujeriles” que solo desde el siglo XVIII se empezaron a considerar las capacidades laborales de la mujer y que en 1777 se estableció a través de *Las ordenanzas de gremios en Santafé* oficios que no requerían aprendizaje previo ni tecnificación. También explica en su texto cómo el arte textil pasó a ser un trabajo femenino y, por ende, empezó a ser despreciado con la connotación “de costura”⁴. Lo curioso es que, continúa la autora, esta forma de ocupación permitió a las mujeres comenzar a congregarse en ámbitos más públicos y es este, al parecer, el punto de conexión entre los criollos independentistas y las mujeres.

En la ponencia “¿Cómo se ha percibido la participación femenina en las luchas de la independencia?”, Aída Martínez (2012a), historiadora colombiana nacida en Bucaramanga, muestra la conexión entre las contradicciones existentes en la sociedad colombiana de finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, pues la mujer estaba confinada a estar enclaustrada o, en el mejor de los casos, controlada por un hombre que la supervisara, pero podía “educarse” y desempeñarse en oficios varios en donde tenía algo de ingresos, sin competir con los hombres. En este contexto histórico llegan a la entonces Nueva Granada las ideas de la Ilustración, las primeras ideas de igualdad y de cómo ya no había que rendir pleitesía a un monarca. En pala-

3 Aída Martínez Carreño (16 de abril de 28 – 1940 de mayo de 2009) fue una de las más importantes autoras de la historia colombiana, quien se dedicó a estudiar y hacer explícito cómo cosas tan cotidianas y a veces consideradas triviales como la comida y el vestuario dan muestra de los valores y formas de pensamiento de una época. Asimismo, en su obra publicó los relatos olvidados de mujeres y los abusos y omisiones que tuvieron que padecer por efectos de “la antigua hegemonía masculina y de una moral pacata” (Martínez, 2012b, p. 14).

4 Aída Martínez Carreño cierra su escrito “Los oficios mujeriles” con la siguiente frase: “Con el tiempo y en argot juvenil, ‘costura’ vino a ser lo fácil y sin importancia. ¡Quién lo hubiera creído!” (Martínez, 1994, p. 20).

bras de Martínez, en ese entonces “las mujeres se volvieron rabiosamente políticas, intervinieron con los instrumentos a su alcance en los asuntos del poder, participaron del conflicto ideológico y fueron a las guerras” (Martínez, 2008, p. 451).

Con base en una juiciosa investigación historiográfica, la autora aborda la manera en que fueron recogidos los relatos de la participación de la mujer en la lucha independentista en el país; específicamente, analiza las narrativas sobre Policarpa Salavarrieta a través de tres autores renombrados de la época. El primer escritor que estudia Martínez es el colombiano José Manuel Restrepo, quien hace una distinción de la participación de las mujeres de acuerdo con la posición socioeconómica en la que se encontraran: da estatus a las que pertenecen a clases altas, refiriéndose a ellas como “damas virtuosas”, y asigna una condición peyorativa a las que pertenecían a las clases “populares”, diciendo que eran parte de la “hez”, como si fueran la escoria de la escoria por el hecho de ser mujeres, pobres y “revoltosas”, ya que decidieron romper con el *estatu quo* y luchar por una causa que creyeron propia.

El trabajo de Restrepo desconoce a Manuela Beltrán y habla de Policarpa Salavarrieta, centrándose en su entrega por la patria y el hombre que amaba. Aquí se puede ver que se repite el patrón descrito en el relato de la Gaitana, pues se enfatiza que la mujer tiene condición en cuanto a madre, hija, esposa o relación sentimental con un hombre, pero no como sujeto constructor de historia ni partícipe activo de los acontecimientos que la rodean y afectan.

Continuando en la misma tónica de Restrepo, Aída Martínez nombra al colombiano José Manuel Groot, quien se circunscribe a la misma postura haciendo ver en su narración a las mujeres como “sujetos pasivos, sometidos por la fuerza, humilladas y aterrorizadas” (Martínez, 2008, 449). No obstante, él es el primer autor que le da estatus de heroína a Policarpa Salavarrieta por el sacrificio que hizo en pro de la independencia. Es decir, se sigue con el mismo imaginario de mujer víctima que si actúa, tiene valor en cuanto se sacrifica por una causa y eso es lo que la hace valiosa, no la lucha en sí, sino la renuncia al protagonismo y su “aniquilación” en pro de ideales que al final la excluyen.

Para finalizar su texto, Martínez nombra al historiador colombiano José María Caballero, quien tampoco emplea nombres propios en su relato, sino que dice de manera general cómo las mujeres se involucran en la guerra, no solo como mensajeras o proveedoras, sino también en el manejo y lucha con armas. Con respecto a Policarpa Salavarrieta, Caballero mantiene la postura de Groot, pero es el primero que la describe físicamente. Aída Martínez destaca que, para hablar de la valentía de estas mujeres, el autor recurre a darles una connotación masculina, como si la

guerra solo fuera de hombres y las mujeres que osaran a participar en ella, perdieran su condición de “mujer”.

Asimismo, Martínez analiza textualmente esta relación valentía-valor-masculino y encuentra que se representa a las mujeres como seres cobardes, sin valor, que necesitan respaldarse en un hombre. Sin embargo, en la historia de la Independencia, las mujeres que quedaban solas —porque los hombres de su familia salían a pelear por la causa libertadora— eran las que asumían el papel de proveedor y garante del bienestar de la familia y de los bienes que poseían, puesto que era lo que debían hacer para estar bien y sobrevivir.

Al terminar su escrito, Martínez da unos datos de cómo se celebró el centenario de la Independencia, particularmente el hecho de que no hay información detallada de la manera como participaron las mujeres en este proceso histórico, que los fondos gubernamentales se enfocaron en los héroes para honrar este suceso y que, gracias a la iniciativa personal de un grupo de mujeres de la élite de Bogotá, se levantó una estatua de Policarpa Salavarrieta en la Plaza de las Aguas (centro de Bogotá), con fondos de aportes voluntarios de mujeres y diferentes actividades que realizaron para recolectar estos fondos.

Una de las autoras colombianas que coinciden con el trabajo de Aída Martínez, pero de manera mucho más crítica, es la periodista, escritora e investigadora social Mauréen Maya Sierra⁵, particularmente en su texto “Las mujeres de la libertad: heroínas de la Independencia” (Maya, 2010, en línea), en donde recalca que los relatos historiográficos y la iconografía acerca de las mujeres que participaron en la Independencia “contiene omisiones y sesgos culturales propios de su tiempo” (Maya, 2010, en línea). Además, declara su posición de inconformismo con la siguiente afirmación:

Se suele decir que detrás de todo gran hombre, hay una gran mujer. ¿Por qué detrás? ¿Por qué no al lado? ¿Por qué no es ella la reconocida y nombrada en la historia a partir de su propio rol social y político y no como la simple y fortuita acompañante de un gran hombre? (Maya, 2010, en línea)

En su escrito, Maya aborda varios casos de heroínas en América Latina y afirma que aquellas que son reconocidas por la historia se les embellece y mitifica con el paso del tiempo, pero no se registra su trayectoria ni el contexto en el cual se desta-

5 Ha escrito libros como *La oligarca rebelde: Con María Mercedes Araújo* (2008) y *Camino minado: caso 12.531: un crimen de Estado* (2011). Ha generado gran controversia por sus posiciones ideológicas y el enfoque de sus libros. Para una breve reseña de su trayectoria profesional, el lector se puede remitir al artículo del periódico *El Espectador* “En busca de una verdad inconclusa” (2011).

caron. La mayoría de las veces, según Mauréen Maya, “fueron intencionalmente condenadas al anonimato o quedaron reducidas a figurar solo como esposas, novias o amantes de los grandes próceres” (Maya, 2010, en línea). Asimismo, resalta que eran descritas a partir de valores asociados a la masculinidad, como la osadía y la valentía, aspecto que coincide con la investigación de Martínez. A este respecto, Mauréen Maya afirma lo siguiente:

El enfoque androcéntrico de nuestro relato histórico desconoce el rol de las mujeres en las luchas emancipadoras y establece unos parámetros prejuiciados, a través de los cuales se mide lo digno de ser recordado y lo que no lo es. A partir de estereotipos creados que privilegian la acción de los sujetos masculinos, blancos, de posición en algunos casos, se universaliza el prototipo a conservar. Las experiencias históricas de quienes no cumplían con el canon establecido fueron relegadas y minimizadas. (Maya, 2010, en línea)

En lo referente a algunas heroínas colombianas, Maya (2010) cita a Manuela Beltrán, recalcando que a pesar de ser un personaje clave en el inicio de la Revolución de los Comuneros⁶ —momento clave que inició la insurrección que desencadenó la gesta libertadora—, no existe registro de su vida ni de su historia. También se refiere a la omisión y olvido de personajes como Agustina Ferro (heroína de Ocaña, Santander, Colombia), Antonia Santos (heroína de Socorro, Norte de Santander, Colombia) y Magdalena Ortega, de quien se recuerda que fue la esposa de Antonio Nariño, pero no se le reconoce su labor y sacrificio por la causa independentista.

Maya (2010) también da una explicación del porqué a la ecuatoriana Manuelita Sáenz, no obstante, de que fue un personaje importante en la gesta independentista como destacada militar y política, solo se le conoce como “la libertadora del libertador”, con lo cual se expresa de manera más poética la relación extramatrimonial que vivió con Simón Bolívar. Para los historiadores de ese entonces, este personaje se debía invisibilizar porque se separó cuando no estaba permitido el divorcio, además de que su papel como militar y política contrasta con la idea de la época de que la mujer debía luchar al lado de su marido. Para colmo de males, su espíritu insurrecto hacía que fuera considerada un peligro, de manera que fue expulsada y rechazada en varios países de la región después de la muerte del Libertador.

Con respecto a Policarpa Salavarrieta, Maya (2010) enfatiza que el racismo propio de la época quedó plasmado en la creación iconográfica de este personaje,

⁶ Este hecho tuvo lugar el 16 de marzo de 1781, cuando un grupo de comerciantes en Socorro (Santander, Colombia) rompió un edicto publicado por Juan Francisco Gutiérrez de Piñeres, a manera de rechazo por los nuevos impuestos que se imponían en dicho documento. Para mayor información, remítase al artículo de Vicente Pérez Silva (2009).

que retrata su transformación antes y después del centenario de la Independencia. Según la autora, en el siglo XIX se la mostró como una mujer “con una fisonomía propia de su clase social” (Maya, 2010, en línea), con lo cual se da a entender que el fenotipo caucásico solo se atribuía a la clase alta y que no había una representación gráfica de esta. No obstante, a comienzos del siglo XX, su retrato se transforma a imagen y semejanza del modelo de belleza de la época, una mujer blanca, de facciones finas y de esta manera se embellece y mitifica.

Por tanto, en el discurso historiográfico se asimila y occidentaliza a este personaje, como dando a entender que se reconoce a las mujeres de la Independencia por el hecho de que se resalta a una, pero ¿y el resto? A propósito, cabe mencionar que el escritor y periodista colombiano Enrique Santos Molano (Castaño, 2016) publicó en el año 2010 *Mujeres libertadoras: Las polícarpas de la Independencia* (“Nuevo libro...”, p. 2010), y a pesar del esfuerzo por tratar de dar a conocer otros personajes, con el título da a entender que el relato oficial ha sido tan fuerte que el referente principal que se tiene al hacer la correlación mujer-independencia-Colombia es Policarpa Salavarrieta.

Es por este motivo que la historiadora María Himelda Ramírez, entre otras varias intelectuales colombianas, hace una crítica a la forma como se ha construido el relato oficial de la participación de las mujeres en la Independencia y señala la necesidad no solo de desmitificar, sino también de reconocer a las mujeres como sujetas autónomas y dueñas de sus decisiones, alejándolas del estereotipo de víctimas. En su artículo “Las mujeres en la independencia de la Nueva Granada. Entre líneas”, Ramírez (2010) reflexiona sobre el papel de tres de las cinco mujeres que fueron destacadas durante la celebración del bicentenario (Alta Consejería para el Bicentenario, 2010): María Águeda Gallardo Guerrero (prócer de la independencia de Pamplona, Santander), Mercedes Abrego (denominada “la heroína de Cúcuta”, Norte de Santander) y María Concepción Loperana (partícipe de las gestas de la independencia regional de la costa Atlántica colombiana). María Himelda Ramírez (2010) sostiene que en esa conmemoración se nombró solo a las mujeres más destacadas históricamente y argumenta que ese reconocimiento se debió sobre todo a su posición económica y social, mientras que aquellas que no tuvieron estas condiciones quedaron relegadas al olvido.

Igualmente, en su escrito “Las mujeres durante la crisis de la independencia de la Nueva Granada”, Ramírez (2012) reafirma los hallazgos de Martínez (2012a; 2012b) y Maya (2010). Particularmente, presenta como un claro ejemplo de la mitificación de Manuela Beltrán la similitud que tiene la estampilla conmemorativa del bicentenario de la Revolución de los Comuneros con la pintura emblemá-

tica de la Revolución Francesa que creó Delacroix (figuras 1 y 2). Con este análisis, además, Himelda Ramírez hace evidente que la participación de la mujer en los conflictos se visibiliza a través de la mitificación de las imágenes que la representan como una heroína que lucha por la patria de manera desinteresada.



Figura 1. *La Libertad guiando al pueblo*. Fuente: Óleo de Eugène Delacroix, 1830 (260cm × 325cm), Museo del Louvre, París.



Figura 2. *Estampa conmemorativa de la Revolución de los Comuneros*. Fuente: Óleo de Manuela Beltrán y José Ignacio Castillo Cervantes (1981).

Asimismo, Himelda Ramírez (2010) recurre a la historia de Mercedes Abrego para exponer una de las razones por las cuales no se tiene registro de la historia de las mujeres combatientes en la Independencia: no se dejó registro de defunción de la mayoría de ellas. La autora argumenta que puede ser debido a las características del momento histórico (1810-1819) o también a un intento deliberado para acallar su participación e ir las desdibujando con el pasar del tiempo. Finalmente, su texto concluye resignificando la historia de Simona Duque, quien es recordada como la madre altruista que dio a sus hijos para que participaran en la lucha independentista y no como la mujer comprometida con sus creencias políticas, que sacrificó a su familia y que salió adelante, hechos que contradicen el discurso oficial de dependencia y pasividad de las mujeres de su época.

Todas ellas, sin importar su estatus socioeconómico, clase social o fenotipo racial, fueron consideradas en su momento como mujeres insurgentes, razón por la cual tuvo que pasar un tiempo prudente para que la historia oficial las asimilara y, como lo decía Maya (2010), se seleccionara lo que se podía destacar y lo que se podía olvidar con base en los valores predominantes de la época. Por consiguiente, la forma en que se podía hacer visible su participación era matizándolo desde el componente romántico de la heroína abnegada, sacrificada y unida sentimentalmente a algún prócer del movimiento independentista. Es el caso, por ejemplo, del romance que le atribuyeron a Policarpa Salavarrieta, conocida como *La Pola*, con Alejo Sabaraín Ramos, prócer de Honda (Tolima, Colombia) que luchó junto a ella en la gesta independentista y fue fusilado con ella el 14 de noviembre de 1817 en la ciudad de Santafé de Bogotá (actualmente Bogotá, D. C., Colombia). —Hace unos años se adaptó esta historia en una telenovela colombiana que tenía el mismo apodo⁷—. En consecuencia, el componente dramático y romántico persevera como recurso narrativo para exponer los relatos, con lo cual se banalizan directa o indirectamente y, por ende, pierden su estatus o quedan encasillados en estereotipos.

De capitanas, juanas y otras historias: Los relatos detrás de la participación de la mujer en la Guerra de los Mil Días y la Guerra Colombo-Peruana

Al revisar los conflictos más recientes que ha enfrentado Colombia, se encuentra que la historiografía ha estudiado y destacado los sucesos de la lucha independentista, pero se han relegado otras confrontaciones, como la Guerra de los

7 El nombre de la producción es *La Pola: Amar la hizo libre*. Para más información, puede dirigirse al siguiente enlace: <http://www.canalrcn.com/telenovelas/la-pola/noticia/la-pola-2274>

Mil Días⁸, en la cual, además del desgaste moral, humano y económico, se perdió Panamá, un territorio estratégico para Colombia.

Con respecto a la participación de la mujer en este suceso histórico, el trabajo del historiador colombiano Carlos Eduardo Jaramillo Castillo (1987), titulado “Las Juanas de la Revolución. El papel de las mujeres y los niños en la Guerra de los Mil Días”, discute la forma como se han encasillado con los términos de “juanas”, “rabonas” o “cholas” a las mujeres que por algún motivo tuvieron un papel en la guerra. De acuerdo con Jaramillo (1987), las mujeres (que representaron aproximadamente entre el 6 % y el 22 %, según aproximaciones históricas⁹) no solo trabajaron en la logística, sino que también participaron en los combates directos. El autor agrega que los principales motivos que tuvieron para vincularse eran algún vínculo afectivo o el deseo de vivir aventuras. En cuanto a su trabajo logístico, continúa Jaramillo, estas mujeres se desempeñaban como mensajeras e informantes, así como suministradoras de productos alimenticios y de materiales bélicos y de sanidad. El autor agrega que el bando liberal, es decir, el disidente, contó con el mayor número de mujeres combatientes, puesto que era más flexible en la conscripción debido a que no estaba inscrito en la oficialidad. De hecho, no solo ingresaron a sus filas, sino que además llegaron a conducir tropas. Por el contrario, el ejército conservador, al ser el cuerpo armado representativo del gobierno, mantuvo la restricción del ingreso de mujeres en sus filas y las circuncribió a las tareas logísticas.

El trabajo de Jaramillo (1987) también resalta que con la noción de las *juanas* no solo se homogeneizó a mujeres altruistas, sino también a trabajadoras sexuales y comerciantes que traficaban objetos y licor. Asimismo, explicita que, en esta guerra, además del paludismo y la fiebre amarilla, se presentaron problemas con el control de enfermedades de transmisión sexual y que no hubo trato preferencial con las mujeres, quienes fueron víctimas de abuso físico y sexual a causa de sus convicciones políticas, lo cual denota la complejidad de la guerra.

En cuanto al registro de la confrontación desde la perspectiva panameña, el historiador Herbert George Nelson Austin (2003), en su texto “El papel de la mujer en la Guerra de los Mil Días”, también destaca la labor que desempeñaron en las tareas logísticas, pero a su vez amplía la información referente a las mujeres que combatieron, las cuales llegaron hasta el grado de capitanas y, en concordancia

8 Conflicto colombiano que comenzó el 17 de octubre de 1899 y terminó oficialmente el 1.º de junio de 1903. Para más información al respecto, consulte Deas (2000)

9 No hay una estadística definitiva debido a la falta de registros históricos.

con lo expuesto por Jaramillo (1987), algunas tuvieron que combatir en estado de embarazo y siguieron en la lucha con sus hijos a cuestas.

Por último, cabe mencionar la producción académica de Aída Martínez Carreño, especialmente un artículo para la revista *Credencial Historia* llamado “Las capitanas de los Mil Días: Participación de las mujeres en la guerra y apasionado testimonio de una de ellas”, así como un apartado de su libro *La Guerra de los Mil Días. Testimonios de sus protagonistas* (1999). Su escrito comienza explicando que desde 1819 se restringió la conscripción de mujeres, luego menciona que en momentos esporádicos de la historia del siglo XIX unas cuantas participaron y agrega que este conflicto representa el momento clave en el cual se les dio la oportunidad de ser partícipes, claro está, desde el bando liberal, contrario al gobierno de turno. Para argumentar estas afirmaciones cita el caso de Teresa Otálora Manrique, nacida en 1880 en Choachí, Cundinamarca, y quien en octubre de 1899 se involucró en la batalla al integrarse a un bando liberal (revolucionario). Asimismo, describe el manejo que le dio a su maternidad y el nacimiento de su hijo, con quien, al parecer, estuvo en prisión cuando fue encarcelada por sus actividades revolucionarias.

Con este breve relato, Martínez muestra que se le dio espacio a la mujer para desarrollar actividades militares, principalmente aquellas asociadas con el combate directo y el manejo de armas, pero desde la no oficialidad. Este hecho hizo, por una parte, que muchas de sus historias quedaran olvidadas o fragmentadas en recuentos dentro del Archivo General de la Nación (AGN, 1984-1985)¹⁰, y, por otra, que no pudieran acceder a los beneficios que recibieron los veteranos de guerra en 1937 porque no eran parte del ejército legalmente constituido.

Luego de la Guerra de los Mil Días, otro conflicto que afectó a Colombia fue el de la Guerra Colombo-Peruana¹¹, acontecido entre 1932 y 1933, en el cual se disputó la ciudad de Leticia, que fue asaltada por fuerzas peruanas el 1.º de septiembre de 1932. A pesar de que el país se encontraba en crisis, fue un momento en el que el pueblo colombiano se unió en torno a la defensa y la soberanía de su territorio, escenario de lucha patriótica donde aparece Clara Elisa Narváez Arteaga (figura 3), reconocida por el Ejército Nacional de Colombia como veterana de guerra y a la que se le llamó “la valiente mujer soldado”.

10 Asimismo, el Archivo General de la Nación está realizando un proyecto de reconstrucción de los hechos de la Guerra de los Mil Días a través de las hojas de vida de sus veteranos. Para mayor información, consulte AGN (s. f.) o escriba al correo electrónico proyectoguerramildias@archivogeneral.gov.co

11 Para más información referente a la Guerra Colombo-Peruana, puede consultar Camacho Arango (2016).



Figura 3. Retrato de Clara Elisa Narváez Arteaga
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2015).

Nacida el 17 de agosto de 1910 en la ciudad de Pasto (Nariño), al suroccidente de Colombia, antes de ingresar al Ejército se entrenó en Primeros Auxilios y nociones básicas de enfermería, lo cual fue de gran ayuda en el apoyo al combate. Decidió enlistarse como soldado y se presentó en el Batallón Boyacá (Pasto, actualmente conocido como el Batallón N.º 9 de Infantería), donde se le trató de persuadir para que no participara. No obstante, su deseo de ayudar en la causa hizo que insistiera hasta que logró que la aceptaran y le dieran la dotación necesaria para ir.

Cuando se estaban trasladando para llegar a Puerto Asís (capital de Putumayo, departamento vecino del Amazonas, Colombia), la tropa con la que iba descubrió que estaban con una mujer y la rechazaron. Sin embargo, ella defendió su deseo y derecho a participar más allá de su sexo biológico, y aunque se enlistó para cumplir labores asistenciales, apoyando al único doctor con que contaban —el doctor Alfonso Guerrero, M. D.— y empleando plantas medicinales, muchas veces desobedeció las órdenes de sus superiores e ingresó a rescatar compañeros en el área de combate.

A esta valiente mujer soldado se le conoció como el *Cabo Pedro*, debido a que el deseo de uno de los soldados que murió en combate era darle una cinta al que más se destacara y el superior de Clara se la otorgó, como una forma de reconocer su labor. Posteriormente, el 25 de mayo de 1933, cuando se ordenó el retiro de las Fuerzas Militares colombianas de la frontera amazónica, su ciudad natal y el Batallón Boyacá la recibieron como toda una heroína.

Después de la guerra, su vida transcurrió en completa normalidad para el contexto de la época: se trasladó al Putumayo, se casó con Luis Fernández Peña y tuvo nueve hijos. El 27 de agosto de 1993, las Fuerzas Militares de Colombia la condecoraron con la medalla Servicios de Guerra Internacional, en la categoría Estrella de Bronce. Falleció a los 87 años el 16 de octubre de 1997.

Esto muestra que las mujeres aprovecharon la ruptura de la cotidianidad en estos sucesos para cambiar el *estatu quo* y así desarrollar labores militares, a pesar de que regía la restricción oficial que las alejaba de estas tareas. Asimismo, se evidencia cómo en muchas ocasiones se vio a la mujer como un comodín, tanto en la guerra independentista como en la Guerra de los Mil Días y la Guerra Colombo-Peruana, pues solo se permitía su participación cuando se consideraba como necesaria para el conflicto. Sin embargo, en momentos de cese de hostilidades, cuando se restauraba el orden establecido, se limitaba nuevamente su esfera de acción y a la mayoría se relegaba a la invisibilización y el olvido.

El contexto nacional

Para centrarse en el contexto colombiano y la inclusión de las mujeres en la Fuerza Pública, se debe destacar que no solo se pueden desempeñar como oficiales o suboficiales en todas las ramas, sino que además se han ubicado en distintas especialidades en las diferentes instituciones. Su ingreso como oficiales del cuerpo administrativo tuvo lugar en distintos momentos, de acuerdo con las necesidades que requería cada Fuerza. Las posibilidades de ascenso para las mujeres del cuerpo administrativo en ramas como el Ejército y la Fuerza Aérea van hasta el grado de General. A partir de la modificación del Decreto 1791 del 2000, desde el año 2002 las mujeres en la Armada y la Fuerza Aérea pueden llegar a ser Brigadier General.

En el caso particular del Ejército, el ingreso de las mujeres como oficiales se registró el 16 de octubre de 1976 con el Decreto 2337 de 1971¹², mientras que como suboficiales se concretó el 1.º de julio de 1983 con el primer curso en la Escuela de Suboficiales. Cabe resaltar que el Ejército Nacional de Colombia fue pionera al cumplir el Decreto 2337 de 1971 con el primer curso administrativo que ingresó el 16 de octubre de 1976 y con la incorporación de la primera promoción de suboficiales el 1.º de julio de 1983. Los éxitos y reconocimientos que ha obtenido este grupo en dicho estamento castrense incluyen labores en áreas como la medicina, la psicología, la administración y el derecho. Igualmente, en el campo operacional ha cumplido su misión en gloriosos momentos para la institución, como la Operación Jaque¹³, haciendo labores de inteligencia para apoyar y garantizar que fuera exitosa.

Mirada sociológica de la incorporación de las mujeres

En enero de 2009 ingresó a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic) la primera promoción mixta con 62 cadetes, de las cuales se

12 Para mayor claridad, las mujeres ingresaron hasta 1976, tras la interpretación del decreto de 1971.

13 La Operación Jaque ha sido uno de los mayores logros de inteligencia militar de los últimos años, donde se logró el rescate de secuestrados por parte del entonces grupo guerrillero de las Farc el 2 de julio de 2008. Fue loable hacer el rescate de quince secuestrados, algunos que llevaban hasta trece años privados de la libertad, en 22 minutos y sin disparar tiro alguno. Para más información al respecto, puede consultar el especial de RCN “Operación Jaque, 10 años” (s. f.).

graduaron 48 en diciembre de 2011, quienes podrán acceder al grado de General desde distintas armas (figuras 4 y 5).



Figura 4. Mujeres del Ejército Nacional de Colombia en desfile del 20 de julio
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2011a).



Figura 5. Graduación de la primera promoción mixta en la Esmic
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2011b).

Debido a distintas coyunturas nacionales, internacionales e institucionales, desde aproximadamente el final de la primera década del presente siglo se han presentado grandes cambios. Por ejemplo, en el año 2012 ascendió por primera vez al grado de Sargento Mayor una mujer: Luz Marina Correa Cárdenas (figura 6).



Figura 6. Sargento mayor Luz Marina Correa Cárdenas, primera suboficial en acceder a esa posición en Colombia
Fuente: © Elpais.com.co / Colprensa (2012).

Asimismo, el 2013 fue un año clave para el Ejército porque, en primer lugar, en agosto la entonces subteniente Íngrid Arango (ahora teniente y segundo puesto de la primera promoción) fue la primera mujer piloto en Aviación Ejército (Ejército Nacional de Colombia, 2013) (figura 7).



Figura 7. Teniente Íngrid Arango como primera piloto de Aviación del Ejército
Fuente: © WEBINFOMIL.COM. Actualidad de seguridad y defensas (2013).

En segundo lugar, porque ese año la sargento María Consuelo Amado Merchán participó como primera mujer destinada al relevo N.º 100 del Batallón Colombia en el Sinaí en el Oriente Medio (figura 8).



Figura 8. Sargento María Consuelo Amado (relevo N.º 100), primera mujer en participar en los relevos del Batallón Colombia en el Sinaí
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2013).

Además, el 12 de diciembre de 2013 tuvieron lugar simultáneamente dos hechos importantes: en primera instancia, de las cuarenta subtenientes de la segunda promoción (figura 9), cuatro salieron del arma de Ingeniería Militar y una de ellas, la subteniente Jessica Alejandra Molina Figueroa, se convirtió en la mujer líder en desminado humanitario en Colombia (figura 10).



Figura 9. Ascenso de la primera promoción de oficiales femeninas de arma de Ingeniería Militar
Fuente: Archivo personal (2009).



Figura 10. Subteniente Molina como mujer líder en desminado humanitario en Colombia
Fuente: Quintero R., A. (2017) para el Ejército Nacional

En segunda instancia, en esa misma fecha, la coronel María Paulina Leguizamón Zarate, magistrada del Tribunal Superior Militar, obtuvo el grado de Brigadier General (“Mas mujeres deben llegar tan alto...”, 2013) (figura 11), de manera que fue la primera mujer en llegar a dicha posición y, por lo tanto, en darles la oportunidad a las coroneles administrativas de poder acceder en un futuro a dichas instancias.



Figura 11. Ascenso de la actual brigadier general María Paulina Leguizamón Zarate
Fuente: Esdege - Oficina de Comunicaciones Estratégicas CGFM (2013)

Posteriormente, el 6 de diciembre de 2014, ascendió la segunda mujer a grado de Brigadier General, la directora general del Hospital Militar, Clara Esperanza Galvis Díaz (figura 12).



Figura 12. Brigadier general Clara Esperanza Galvis Díaz, directora del Hospital Militar Central
Fuente: Esmic - Oficina de Prensa (2017).

Al año siguiente, en 2015, la teniente Leidy Patricia Rey Narváz se convirtió en primera oficial TAP (tirador de alta precisión) del Ejército Nacional de Colombia (figura 13).



Figura 13. Teniente Rey como primera francotiradora del Ejército Nacional de Colombia
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2015).

En el año 2016 lograron ascender las dos primeras mujeres del arma de Artillería: las subtenientes Karolay Batioja (figura 14) y Jenny González (figura 15); en este 2018 ya son cinco. En el relevo N.º 109 del Batallón Colombia en el Sinaí fueron seleccionadas seis mujeres para cumplir esta misión.



Figura 14. Subteniente Batioja como una de las dos primeras oficiales de arma en Artillería en Colombia
Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2016).



Figura 15. Subteniente González, una de las dos primeras oficiales de arma en Artillería en Colombia
Fuente: Fuerzas Militares de Colombia (2018).

En el 2017, la subteniente Leidy Nataly Guerrero Chacón fue la primera mujer EOD (Explosive Ordnance Disposal) en manejo de sustancias explosivas en el Ejército Nacional de Colombia (figura 16) y la subteniente María Cacua Moreno logró ser la primera oficial de arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia (figura 17).



Figura 16. Subteniente Guerrero como mujer EOD en manejo de sustancias explosivas en el Ejército Nacional de Colombia Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2017c).



Figura 17. Subteniente Cacua, la primera oficial de arma en Caballería en Colombia Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2017b).

Respecto a las suboficiales, el 14 de marzo del año 2017 se incorporaron cincuenta mujeres para ser futuras suboficiales de armas, con mando de tropa. Posteriormente, en junio y octubre, la cabo primero Diana Chica (relevo N.º 110) (figura 18) y la capitán Ana Carolina Silva (relevo N.º 111) (figura 19) estuvieron en el Batallón Colombia en el Sinaí.



Figura 18. Cabo primero Diana Chica (relevo N.º 110), del Batallón Colombia en el Sinaí Fuente: Ejército Nacional de Colombia (2017a).



Figura 19. Capitán Ana Carolina Silva (relevo N.º 111), del Batallón Colombia en el Sinaí Fuente: Fuerzas Militares de Colombia (2017).

Más recientemente, en el 2018, la cadete Angie Carolina Cely Abril, una vez ascienda a Oficial de Armas, será la primera mujer de Infantería del Ejército Nacional de Colombia (figura 20), mientras que la subteniente Viviana Forero pasa a ser la primera mujer piloto de helicóptero de esta fuerza castrense (figura 21).



Figura 20. Cadete Cely como futura primera oficial de arma en Infantería en Colombia
Fuente: Esmic (2018).



Figura 21. Subteniente Forero, primera piloto de helicóptero del Ejército Nacional de Colombia
Fuente: “Conoce a la primera mujer piloto” (2018).

Referente a la Policía Nacional, en 1980 la institución aceptó a catorce aspirantes dentro de la primera promoción mixta en la General Santander, de las cuales solo se graduaron siete y, hasta la fecha, ya han ascendido cuatro generales, dos de ellas ya retiradas.

La brigadier general (RA) Luz Marina Bustos Castañeda fue la única de su promoción en alcanzar el rango de Brigadier General en julio de 2009 (figura 22).



Figura 22. Ceremonia de ascenso al grado de Brigadier General en donde se otorga este rango a la entonces Coronel Luz Marina Bustos Castañeda

Fuente: Archivo de la Presidencia 2002 – 2010 [Foto: César Carrión – Secretaria de Prensa] (2009).

Posteriormente han ascendido al mismo grado: Mireya Cordón López (diciembre del 2012) (figura 23), Yolanda Cáceres (julio del 2017) (figura 24) y Juliette Giomar Kure Parra (diciembre del 2017) (figura 25)



Figura 23. Brigadier general (RA) Mireya Cordón López, segunda mujer ascendida a Brigadier General en la Policía Nacional de Colombia
Fuente: Facebook Policía Nacional de los colombianos (2012)



Figura 24. Brigadier general Yolanda Cáceres Martínez, tercera mujer ascendida a Brigadier General en la Policía Nacional de Colombia
Fuente: Policía Nacional de Colombia (2018).



Figura 25. Brigadier general Juliette Giomar Kure Parra, cuarta mujer ascendida a Brigadier General en la Policía Nacional de Colombia
Fuente: Policía Nacional de Colombia (2018).

Esta ha sido la rama de la Fuerza Pública en la que la mujer ha tenido mayor participación. En primer lugar, desde 1990 incluyó en sus filas a mujeres piloto, quienes ingresaron a apoyar la lucha contra el narcotráfico y en antiexplosivos. Entre ellas se pueden mencionar la teniente coronel Clarena Constanza Murillo Restrepo, primera mujer en Colombia en volar un avión DC3; la teniente coronel Érika Pedraza (figura 26), primera mujer en América Latina en volar un helicóptero UH-60 Black Hawk, o la capitán Kelly García (figura 27), la única mujer que manejó helicópteros Bell Huey (helicópteros militares) en horas de la noche.



Figura 26. Teniente coronel Erika Pedraza Murillo, primera mujer en volar un helicóptero UH-60 Black Hawk en la Policía Nacional de Colombia
Fuente: Policía Nacional (2016).



Figura 27. Capitán Kelly Johana García Rodríguez, primera mujer piloto en la Policía Nacional de Colombia en vuelo nocturno
Fuente: Teletantioquia (2014).

En segundo lugar, en el año 2011 se graduó la primera promoción de mujeres “robocop”¹⁴ (53 en total) del Escuadrón Móvil Antidisturbios (Esmad) (figuras 28 y 29), creado en 1999 para ayudar a controlar el orden público y la seguridad.



Figura 28. Entrenamiento de postura del uniforme de las integrantes femeninas del Esmad. Fuente: Luis Lizarazo García para *El Tiempo* (2012).



Figura 29. Integrante de la primera promoción del escuadrón femenino del Esmad. Fuente: Johana Corrales para *El Universal* (2012).

Dos años más tarde, la Capitán Viviana Alvarado llegó a ser la comandante de la sección femenina del Esmad de Bogotá (figura 30). Dicho escuadrón es ejemplo en Latinoamérica y de los más completos del mundo en esta área (Policía Nacional, 2016).



Figura 30. Capitán Viviana Alvarado, entonces comandante de la sección femenina del Esmad de Bogotá. Fuente: Paula Alexandra Pimiento Niño para *El Tiempo* (2015).

Por su parte, la historia de la Fuerza Aérea tuvo su particularidad, porque no obstante de que es la segunda en graduar el primer cuerpo administrativo de mujeres oficiales el 16 de junio de 1979 (figura 31) y egresar el primer cuerpo administrativo de suboficiales el 20 de abril de 1992, fue la primera institución de las Fuerzas Militares que permitió el ingreso a 16 mujeres como oficiales de carrera en 1997 a la Escuela Militar de Aviación (Emavi) “Marco Fidel Suárez”.



Figura 31. Gradación de la primera promoción femenina del cuerpo administrativo de la Fuerza Aérea Colombiana

Fuente: Mayor (r) Yvette Hauzeur Forero para la *Revista Aeronáutica* – FAC (2009)

De ellas, siete obtuvieron alas de piloto el 6 de diciembre de 2000 (figura 32), quienes desde entonces han prestado su servicio a la Fuerza Aérea y al país, tanto en labores administrativas como de combate.



Figura 32. Las primeras siete oficiales piloto femeninas de la Fuerza Aérea Colombiana frente a un T-34 Mentor de la Emavi¹⁴

Fuente: © Revista Semana (La Revista Aeronáutica celebra 70 años con exposición fotográfica). Foto Rudolf (2017).

¹⁴ De izquierda a derecha: Johana Herrera Cortés (murió en el año 2006 en un accidente aéreo. Véase *Air & Space Power Journal* <http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-s/2006/3tri06/herrera.html>), Magda Rincón, Sandra Marian Gaitán Sisa, María Andrea Bueno Restrepo, Luz Stella Franco Yepes, Liliana Paola Vergara Gutiérrez y Gladis Rocío Sánchez.

Posteriormente, en enero de 2013, ingresó la primera promoción de suboficiales de armas de esta institución castrense (figura 33).



Figura 33. Primera promoción femenina del Cuerpo de Suboficiales de arma de la Fuerza Aérea Colombiana
Fuente: *Revista Aeronáutica – Edición 271* [Foto: Eliecer García Moreno] (2014).

Seis años más tarde, en 2016 ocurrieron varios hechos significativos: la técnico en vuelo Natalia Karely Rincón Mora (figura 34) pasó a ser la primera artillera de las Fuerzas Militares.



Figura 34. Técnico Natalia Rincón, primera mujer artillera de las Fuerzas Militares de Colombia
Fuente: © WEBINFOMIL.COM. Actualidad de seguridad y defensa (2016).

La capitán María Alejandra Charry Quilombo (figura 35) fue la primera mujer en las Fuerzas Militares en pilotar un UH-60 Black Hawk (la hoy teniente coronel Erika Pedraza, de la Policía Nacional, fue la primera en la Fuerza Pública colombiana) y la subteniente Ana María Rendón (figura 36) fue la primera mujer TES (Tiradora Experta de Superficie) en la Fuerza Aérea.



Figura 35. Capitana María Alejandra Charry Quilombo, primera mujer en las Fuerzas Militares de Colombia en ser piloto de un helicóptero UH-60 Black Hawk
Fuente: ©AVIACOL.NET (2016)



Figura 36. Subteniente Ana María Rendón, primera mujer TES de la Fuerza Aérea Colombiana
Fuente: FAC - Oficina de Prensa Grupo Aéreo del Casanare (2016).

En los años 2017 y 2018 se destacan las oficiales y suboficiales que se han capacitado para ser instructoras: se debe resaltar la labor que ha realizado la técnico Diana María Velasco (figura 37), primera mujer colombiana y latinoamericana certificada como Military Training Instructor (MTI) de la Escuela de Formación de Suboficiales de la Academia Interamericana de Fuerzas Aéreas (Base Aérea Lackland, San Antonio, Texas, EE. UU.) (Dussan, 2017).



Figura 37. Técnico Diana María Velasco (centro), primera mujer colombiana y latinoamericana en certificarse como Military Training Instructor (MTI) en la Iaafa
Fuente: Anny R. Palencia Salcedo para la *Revista Aeronáutica* - FAC (2018)

Asimismo, en agosto de 2017, la Fuerza Aérea Colombiana capacitó a la técnico cuarto Angélica Beltrán Fernández para que, en enero de 2018, fuera la primera instructora en el Curso de Entrenamiento Básico Militar (figura 38).



Figura 38. Técnico cuatro Angélica Bernal Fernández, primera instructora del Curso de Instructores Básicos Militares
Fuente: Escuela de Posgrado de la Fuerza Aérea Colombiana (Epfac, 2017).

Por su parte, la Armada Nacional de Colombia permitió en 1984 el ingreso de mujeres a sus filas como integrantes del cuerpo administrativo. Posteriormente, en 1997, este grupo poblacional pudo acceder a las carreras de Oficial y Suboficial de Arma en dos momentos distintos: en enero de ese año ingresaron a la Escuela Naval “Almirante Padilla” diecisiete mujeres de entre 16 y 20 años para cumplir el sueño de ser oficial, y más adelante, en agosto diez mujeres ingresaron a la Escuela Naval de Suboficiales ARC “Barranquilla”. Desde el 2005, las mujeres ganaron un lugar en los buques de guerra.

En los años 2009 y 2010 suceden dos acontecimientos importantes para la historia de las mujeres en la institución. Por un lado, la entonces teniente de Fragata (actualmente capitán de corbeta y decana de la Facultad de Ciencias Navales y Náuticas de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”) Raquel Elena Romero

Quintero (figura 39) se convirtió en la primera mujer en timonear el buque de guerra ARC Isla Palma en 2009.

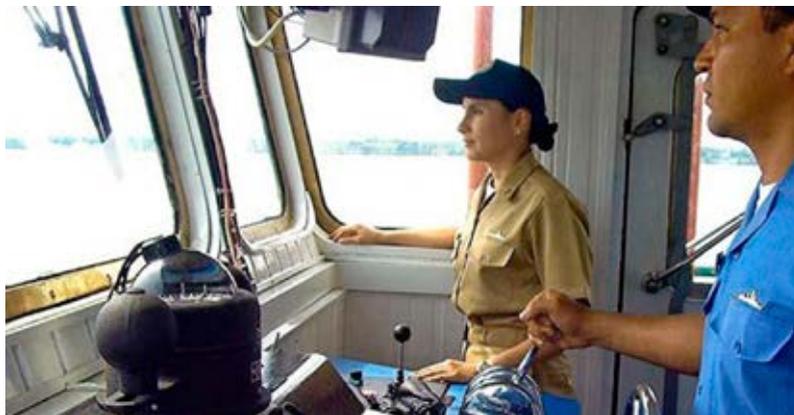


Figura 39. Capitán de Corbeta (mayor) Raquel Elena Romero Quintero, primera mujer comandante del buque de guerra ARC - Isla Palma
Fuente: La teniente de fragata Raquel Romero primera comandante del 'Isla Palma' (2015).

Por otro lado, la marinero primero Francy Carolina Polanco Tavera (figura 40) consiguió ser la primera mujer en recibir el grado de Instructor Básico en la Infantería de Marina Nacional en 2010.



Figura 40. Marinero primero Francy Carolina Polanco Tavera, primera mujer instructor básico en la Infantería de Marina Nacional
Fuente: Se graduó primera mujer del curso de instructor ... (2010).

En 2012, la teniente de Fragata (subteniente) Lenys Lozano Castrillón (figura 41) aprobó el curso N.º 21 de Pilotos Navales, con lo cual fue la primera mujer oficial piloto de la Armada, después de que doce mujeres lo intentaran sin éxito.



Figura 41. Teniente de Corbeta Lenys Lozano Castrillón, primera mujer oficial piloto de la Armada Nacional
Fuente: © WEBINFOMIL.COM. Actualidad de seguridad y defensa (2012)

Durante dos años, desde 2012 hasta 2014, la teniente de Navío (RA) Alexandra Chadid Santamaría (figura 42) capacitó a las primeras oficiales de arma de la Armada de Chile y posteriormente, a su regreso a Colombia, fue la segunda comandante del buque patrullero de apoyo fluvial ARC TNCIM Mario Alonso Villegas.



Figura 42. Teniente de Navío (capitán) (RA) Alexandra Chadid Santamaría.
Fuente: La teniente Chadid en uno de los patrullajes por el Pacífico.
© Casa Editorial El Tiempo (2014)

La teniente Chadid fue la primera mujer en llegar a ese cargo, junto con la teniente de Corbeta Yuli Alexandra Quintero (figura 43), quien además tiene el mérito de haber sido la primera mujer en ser jefe de máquinas en una embarcación de este tipo.



Figura 43. Teniente de Corbeta Yuli Alexandra Quiroga, primera oficial en ser jefe de máquinas de una nodriza patrullera de combate fluvial en el Pacífico
Fuente: © Casa Editorial El Tiempo (2014)

En 2015, la capitán de Corbeta (mayor) Jenny Alexandra Camacho Torres (figura 44) asumió como la primera mujer oficial comandante de un batallón de la Armada.



Figura 44. Capitán de Corbeta (mayor) Jenny Alexandra Camacho Torres, comandante de un batallón de la Armada de Colombia
Fuente: © WEBINFOMIL.COM. Actualidad de seguridad y defensa (2015).

Es interesante ver los contrastes entre las distintas instituciones que componen la Fuerza Pública colombiana. La Policía es la que ha integrado más fácilmente a las mujeres y en áreas que se consideraban vedadas en su momento, como la lucha antinarcoóticos y, de manera más reciente, el escuadrón antidisturbios. La Fuerza Aérea y la Armada, en las Fuerzas Militares, fueron las últimas en incorporar mujeres en el área administrativa, pero las primeras en incorporar mujeres de arma. No obstante, a pesar de haber sido la primera fuerza en incluir mujeres, el Ejército Nacional restringió su participación a las labores administrativas durante más de treinta años, pues solo hasta el año 2009 ingresó la primera promoción de oficiales de arma femeninas. ¿Por qué estas diferencias? ¿Es el pensamiento de una institución o el reflejo de las construcciones históricas, sociales y culturales en las cuales la mujer solo es tenida en cuenta en labores de apoyo y no de participación directa en el combate?

Tal vez, en nuestra construcción histórica como nación, la presencia de la mujer en el combate ha sido naturalizada en el bando insurgente y no en las instituciones oficiales. Ejemplo claro de esto es que cuando las Fuerzas Militares y de Policía se profesionalizaron, su primera disposición fue restringir el ingreso de las mujeres. Por supuesto, no es fácil esperar que unos estamentos realicen cambios culturales y estructurales cuando en el pensamiento colectivo todavía se asocia el combate con lo masculino y lo femenino solo tiene cabida en ciertos ámbitos. Por lo tanto, se encuentra que se repite el mismo principio que se describió en los apartados anteriores cuando se estudió la representación de las mujeres en el pasado, es decir, se resalta a unas cuantas en momentos particulares y se deja tan solo pequeños rastros de los relatos de su participación más amplia en la Fuerza Pública colombiana.

Recapitulación

Este intento de recapitular la forma como se narra el papel de la mujer combatiente desde la historia oficial colombiana ofrece muchas perspectivas para reflexionar. En primer lugar, se denota que dentro del relato oficial persiste el discurso y la imagen de la mujer como un ser pasivo, influenciable, que solamente es considerado político en condiciones extremas. Además, muchos de dichos relatos y las mujeres involucradas caen en el olvido, pierden su condición individual y autónoma, en la medida en que son congregadas a una masa uniforme.

Otra posibilidad es que, por el contrario, la participación femenina se reviste con un toque romántico y dramático para tratar de matizar y resaltar a unas cuantas mujeres. Este es el caso de la venganza de la Cacica Gaitana por la muerte de su

hijo, el sacrificio de heroínas como Policarpa Salavarrieta, quien dio su vida por su sueño de patria y por el hombre que “amaba”, o las historias de las *capitanas* de la Guerra de los Mil Días, en particular la de la cundinamarquesa Teresa Otálora, quien participó en estado de gravidez y siguió combatiendo con su hijo recién nacido. Esto expone que durante los conflictos no se discrimina el género y que todos los actores involucrados son afectados de alguna u otra forma.

En segundo lugar, el manejo de los relatos evidencia que la historia es contada con base en determinada perspectiva, desde una configuración específica de mundo y a partir de intereses particulares, los cuales determinan lo que se debe destacar, maquillar, eliminar o, en el mejor de los casos, quedar guardado en un rincón del olvido. Por ejemplo, en las narrativas de la Colonia no quedó dentro de la historia oficial el destino final de la Cacica Gaitana, ni era importante en ese entonces dejar huella, pues ¿cómo se iba a recoger la historia de una mujer que salía de los cánones impuestos por los españoles de sometimiento, negación y abuso, además de ser indígena y con creencias religiosas distintas a la religión traída por los conquistadores?

Respecto a las Guerreras Amazonas, en ocasiones se cuestiona si fue real o tan solo se trata de un mito fantasioso, digno de un literato versado. Tal vez era mejor dejarlo en la categoría de relato fantasioso, porque si fuera cierto, iría en contravía con el modelo predominante de feminidad y de lo que era ser una mujer en esa época. Es evidente que desde esta perspectiva no podía existir, ni siquiera el más mínimo indicio de imaginación, un grupo de féminas que pudiesen ejercer control de sus vidas, cuerpos y posesiones, que despreciasen a los hombres y que fuesen buscadas en momentos de auxilio y no al contrario.

En tercer lugar, a medida que la sociedad se “occidentalizaba” cada vez más y adoptaba los valores eurocéntricos como modelo a seguir, se presentaban más discriminaciones, más omisiones y más prejuicios porque la *igualdad* era una palabra que una mujer no podía usar, pues no tenía derecho a tener ideas o sentimientos políticos y era castigada, estigmatizada o relegada a la invisibilización por osar ocupar espacios que se consideraran masculinos. Cuando las mujeres que participaron en la lucha independentista fueron clasificadas por estatus socioeconómico y/o fenotipo racial, aquellas que no estaban dentro del modelo blanco caucásico europeo —que en realidad es más mestizo que otra cosa— recibieron un trato denigrante. ¿Será que la imagen que vemos de Policarpa Salavarrieta en el Museo Nacional o en el recientemente cambiado billete de \$10.000 es real o simplemente la representación del blanqueamiento de nuestras heroínas de la Independencia? Asimismo, para darles cierto valor, las cualidades de estas mujeres fueron homologadas con adjetivos masculinos, con lo cual se hacía explícito que la guerra se consideraba un

asunto de hombres y que la mujer que decidiera participar en ella corría el riesgo de masculinizarse. Es decir, parecería que continúan con plena vigencia *Las ordenanzas de gremios en Santafé* estipuladas en 1777, en las cuales se discriminan las labores con base en el género para preservar el *estatu quo* y el modelo de masculinidad y feminidad que se desea defender.

En cuarto lugar, este panorama no tuvo grandes modificaciones en los relatos de la Guerra de los Mil Días ni en los de la Guerra Colombo-Peruana, en las cuales solo sobresalen las *juanas* y el *Cabo Pedro* (Clara Elisa Narváz Arteaga), y se deja guardado en el Archivo General de la Nación las historias de las *capitanas*. Las *juanas* son las mujeres que ingresaron y permanecen hasta ahora en la historia oficial, de allí que el batallón principal de logística del Ejército Nacional se llame “Las Juanas”, pues concuerda más con el perfil que tenían las mujeres en el bando conservador. Cabe recordar que los conservadores ganaron esta sangrienta batalla, que generó posteriormente fracturas en las distintas sociedades que componen Colombia.

Si un hombre de ese momento histórico se hubiese dedicado a labores logísticas y de inteligencia, ¿se le hubiese dicho que se había feminizado? ¿La masculinización y primer intento de profesionalización se explicitó en el momento de restringir la participación de las mujeres en las Fuerzas Militares de colombianas? ¿Con el acceso de las mujeres de manera restringida al cuerpo administrativo en 1976 se continuó con el mismo paradigma de estar dentro de un espacio laboral de y para hombres?

¿Cómo narrar que en cierta medida los espacios empiezan a desdibujar la frontera entre lo femenino y lo masculino? ¿Hasta qué punto se puede hacer que la historia oficial permita darle un espacio que visibilice la historia de vida de las mujeres que quisieron aportar a la construcción de paz desde una fuerza legalmente constituida? Estos interrogantes servirán como punto de partida para posteriores reflexiones y revisiones.

Esta página queda intencionalmente en blanco.

Contexto legal para la inserción de la mujer en la Fuerza Pública: ¿Voluntad institucional o decisiones políticas?

Los derechos no tienen una semiótica política inherente, ninguna capacidad innata para avanzar o impedir la realización de ideales democráticos.

Brown (2003, p. 82)

Cuando se habla de incluir y permitir la participación de grupos minoritarios en espacios donde se les ha restringido y/o limitado, es importante dar cuenta de los mecanismos legales y políticos que se emplean para tal fin. En el caso específico de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, no se encuentra como tal una normativa directa, sino que es necesario recurrir a la conjunción e interpretación de varias leyes, decretos y resoluciones. Asimismo, se debe anotar que a partir de la primera década del siglo XXI ha habido mayor interdependencia entre las decisiones locales y las internacionales, lo cual ha hecho que se adopten y adapten con mayor rapidez conceptos emitidos desde instancias como las Naciones Unidas y que se analice el proceso de adopción de esta legislación en Colombia.

Por tanto, en esta sección se aborda la normativa y las condiciones legales que hicieron posible el ingreso del personal estudiantil femenino de armas en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic), tanto en el marco legal colombiano —considerando la influencia que tuvo la Ley 581 de 2000, conocida como “Ley de Cuotas”—, así como la normativa internacional y el impacto de la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, el cual habla de Mujer, Seguridad y Paz. Cabe agregar que en este recorrido quedan visibles dos matices de discusión: El primero es el ámbito internacional, donde se emiten conceptos y recomendaciones que, por falta de voluntad política, solo se quedan en buenas intenciones. El segundo es el contexto local, donde se revisan los hechos que se podrían considerar como dilaciones o los retardos en poner en vigencia las leyes que se generan sobre la participación de las mujeres y el reconocimiento a sus derechos. Además, cuando son aplicadas, se toma un pequeño grupo de mujeres

estándares de la equidad e igualdad de oportunidades, pero, en ocasiones, sin la respectiva prospectiva al proceso. Así, en cada uno de los matices se hace un balance, comenzando desde lo internacional y terminando con la discusión nacional.

Normativa internacional: Entre buenas intenciones y choques simbólicos

Las buenas intenciones de la comunidad internacional no bastan. Las palabras que llenan las declaraciones y las resoluciones deben hacerse realidad [...] para que se logre un progreso real y tangible.

Shirin Ebadi (2013, p. 12)

Las bases para hacer posible la participación de la mujer como sujeta social y política activa se sentaron el 10 de diciembre de 1948 con la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), conocida como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948). A pesar de que su contenido es muy general, fue el primer paso legal de la comunidad internacional por ir reconociendo otras voces, otras perspectivas y que se aplicaran las lecciones adquiridas durante la Segunda Guerra Mundial.

Posteriormente, el 20 de diciembre de 1952, la Asamblea General de la ONU emitió la Resolución 640 (VII), en donde se encuentra la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer (ONU, 1952), la cual entró en vigencia hasta el 7 de julio de 1954. Esto empezó a hacer visible cómo a pesar de los esfuerzos por visibilizar e incluir mediante estas acciones afirmativas que pueden considerarse como signos de buenas intenciones y voluntad política, este tipo de conceptos iba en contravía con la carga simbólica con la que se asociaba a la mujer, en la que se circunscribía principalmente a ámbitos privados y se le excluía de lo político.

De esta forma, pasaron doce años hasta que el 16 de diciembre de 1966 la Asamblea General de la ONU emitió el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966), en consonancia con las reivindicaciones de los derechos civiles y las luchas feministas de la Tercera Ola para que se le reconociera el estatus de ciudadanía de primer nivel. En América, tres años después, el 22 de noviembre de 1969 se firmó el Pacto de San José de Costa Rica en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA, 1969). El tiempo transcurrido entre la declaración internacional y la firma en América deja en evidencia la dilación que hubo para que fueran adoptadas estas medidas en pro de un cambio concreto, sin contar que también tomó bastante tiempo para

que los Derechos Civiles y Políticos definidos en el Pacto entraran en vigencia en Colombia. Es decir, las buenas intenciones vuelven a quedar plasmadas en un papel, luchando con resistencias culturales y enfrentando choques simbólicos para que se reflejen en una realidad social tangible.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con el contexto mujer-conflictos armados, la investigadora Manuela Mesa (2010), en el texto “Mujer, paz y seguridad: La Resolución 1325 en su décimo aniversario”, señala que la discusión sobre el papel de la mujer en este ámbito empezó en 1969 con la Comisión de la Condición de la Mujer de las Naciones Unidas y que ha sido tratada en cuatro conferencias de la organización, en donde se ha discutido la conexión de equidad de género, desarrollo y paz. La primera de ellas se llevó a cabo en México en 1975, cuando se promulgó la Década de la Mujer en Naciones Unidas (1975-1985). La segunda se realizó en Copenhague en 1980, la tercera en Nairobi en 1985 y la cuarta en Beijing en 1995.

A partir de la primera conferencia, se dieron dos avances importantes: La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por su sigla en inglés) (ONU, 1979) el 18 de diciembre de 1979. Con el Cedaw se comenzó a aplicar un programa de acción para que estos derechos fueran garantizados por los Estados pertenecientes a la ONU. El segundo impulso tuvo lugar el 3 de diciembre de 1982, con la Resolución 3763 de la Asamblea General de la ONU sobre la Participación de la Mujer en la Promoción de la Paz y la Cooperación Internacional (ONU, 1982). Es a partir de esta normativa que se formuló la ecuación mujer, seguridad y paz, que tuvo como primera interpretación que la mujer ha sido una víctima frecuente en los conflictos armados, con lo cual se buscaba establecer mecanismos para garantizar su protección.

Solo hasta 1995, en la IV Conferencia Internacional de las Mujeres (ONU, 1995), celebrada en Beijing, se enfatizó la necesidad de “promover la participación de la mujer en la resolución de los conflictos en los niveles de toma de decisiones” (Mesa, 2010, p. 45) y posteriormente, en 1998, se hizo el primer llamado a que se incluyera la perspectiva de género para el cumplimiento de este objetivo.

Esto sirvió de base para que el 31 de octubre de 2000 el Consejo de Seguridad de la ONU (2000b) emitiera la Resolución 1325, que comenzó la discusión sobre “Mujer, Seguridad y Paz”, en la cual se enfatizó en la necesidad de que aumentara la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de construcción de paz y de que se adoptara la perspectiva de género para alcanzar la estabilidad política y social. En el año 2005, se reafirmó esta normativa con la tercera meta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU, 2000a), donde se aspiraba a que en el

2015 se hubiese alcanzado una verdadera promoción de igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer¹⁵. Posteriormente Consejo de Seguridad de la ONU ha aprobado una serie de resoluciones que reafirman dicha normativa, a saber: 1820 (ONU, 2008), 1888 (ONU, 2009a), 1889 (ONU, 2009b), 1960 (16 de diciembre de 2010), 2086 (ONU, 2013a), 2106 (ONU, 2013b), 2122 (ONU, 2013c).

Esta normativa de Mujer, Seguridad y Paz ha sido la base para el ingreso y/o aumento en la incorporación de personal femenino de armas en las Fuerzas Armadas latinoamericanas, lo cual se ha encaminado a consolidar su carrera profesional para servir como líderes oficiales en misiones de paz. También se ha enfatizado en desarrollarla desde el *enfoque integral*¹⁶, en el cual se busca la estabilidad y la paz integrando distintas variables, como la perspectiva de género (los conflictos no afectan de la misma forma a hombres que a mujeres), el “diálogo político, la gestión de crisis y la definición de estrategias específicas para proteger y empoderar a las mujeres” (Mesa, 2010, p. 50).

A pesar de las buenas intenciones de esas resoluciones, queda expuesto que no obstante los distintos llamados a abordar la perspectiva de género y a ver a la mujer como participante activa en la construcción de estabilidad política y social, todavía existe camino por recorrer para alcanzar esta meta, debido a que ven a la mujer como una víctima del conflicto armado y se centran en su protección. Se debe resaltar, sin embargo, que esta afirmación encuentra una excepción en las resoluciones 2086, en la cual se habla del papel de las mujeres y la perspectiva de género en misiones de paz, y 2122, que enfatiza la búsqueda de herramientas para el empoderamiento del liderazgo de la mujer en procesos de paz y reparación.

Asimismo, después de dieciocho años de su adopción, aún se presentan inconvenientes en la implementación y seguimiento de la Resolución 1325, pues como cada país tiene un plan de acción particular, no se pueden generar estándares para su monitoreo, además de que no se ha desarrollado de manera extensa su aplicación y promoción política. Según Manuela Mesa (2010), en el 2010 solo diecinueve países, de los 192 que pertenecen a la ONU, tenían un Plan de Acción¹⁷, lo cual

15 Debido a que todavía se encuentran vigentes las necesidades planteadas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la ONU emitió la Resolución 70/1 del 25 de septiembre de 2015, conocida como *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, compuesta por diecisiete objetivos. Para más información, puede consultar ONU (2015), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015).

16 Este concepto, en primera instancia abordado por la Unión Europea (UE), posteriormente fue trabajado de manera conjunta entre la Otan y la UE. Su función es gestionar crisis nacionales e internacionales de manera efectiva, con base en lecciones aprendidas de experiencias previas. Para más información consulta Lista (2012) y Otan (s. f.)

17 A pesar de no contar con un plan nacional de acción, el gobierno colombiano ha trabajado en la aplicación de la Resolución 1325 en el Ministerio de Defensa con la Política en Derechos Sexuales y Reproductivos,

demuestra no solo la falta de voluntad política e institucional, sino también que no es vista como una integrante activa en la toma de decisiones.

Respecto al aumento de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas y en las misiones de paz, la investigadora holandesa Rosan Smits (2010), en su texto “A gender perspective in Peacekeeping Missions: Discussing guidelines”, en el año 2010 las mujeres solo representaban el 3 % de las misiones de paz, una cifra bastante lejana a la meta establecida (30 %) para alcanzar la paridad numérica, es decir al 50 %. De acuerdo con Francesco Bertolazzi (2010), en su texto para Peace Women¹⁸ titulado “Women with a blue helmet: The integration of women and gender issues in UN Peacekeeping Missions”, este fenómeno se debe a la

resistencia a la inclusión de las mujeres por los Estados miembros, producto de un ambiente predominantemente masculino dentro de las fuerzas de seguridad. Las solicitudes de las sedes [de la ONU] deben seguir reflejando la necesidad de tener personal femenino calificado y adecuado, lo cual debe actuar como un incentivo para que países que aportan contingentes promuevan la igualdad de género en sus fuerzas armadas. (Bertolazzi, 2010, p. 13)

Esto evidencia que además de generar normativas o emitir conceptos de cómo incluir a las mujeres o aumentar el número de las que participan, es necesario concretar hechos que contribuyan a una aplicación eficaz y que, por consiguiente, inicien los cambios concretos que coadyuven a combatir la desigualdad y la exclusión que han sufrido las mujeres desde el ámbito político, y que es visible en contextos como los conflictos armados y su participación en la toma de decisiones o como agentes de seguridad y paz. Con mayor voluntad política, se pasará de las buenas intenciones a las acciones reales.

Equidad y Violencia Basada en Género, Salud Sexual y Reproductiva con Énfasis en VIH, desarrollada con asesoría del Fondo de Población de las Naciones Unidas (Unfpa, por su sigla en inglés) Colombia.

18 Centro de Recurso – Peace Women: <http://www.peacewomen.org/resource-center>

Colombia y las cuotas... ¿Interpretaciones legales hacia espacios de inclusión o de mujeres símbolo?

Aunque contar con más mujeres en los cargos de decisión y en política resulta un objetivo importante para la democracia, su cumplimiento no garantiza que haya una auténtica representación.

Guzmán y Molano (2012, p. 9)

En el contexto colombiano, la base legal para la inclusión de mujeres en la Fuerza Pública procede del Decreto 2337 de 1971 (Presidencia de la República de Colombia, 1971), el cual da la oportunidad de ingreso a las mujeres en la Fuerza Pública en el cuerpo administrativo. Esta, sin embargo, es una iniciativa de regulación de la carrera militar en Colombia que no citaba directamente la participación de las mujeres en el Ejército.

No obstante, para que esta incorporación de oficiales femeninas administrativas fuese posible, se hizo necesario que se emitiese durante el gobierno de Alfonso López Michelsen (1974-1978) la Ley 24 de 1974 (Congreso de la República, 1974), conocida en ese entonces como el “Estatuto de la Igualdad Jurídica para los Sexos”, y su Decreto 2820 de 1974 (Presidencia de la República de Colombia, 1974), en donde se reforma el Código Civil y se otorgan legalmente iguales derechos a hombres y a mujeres. Este contexto político fue el que hizo coherente la inclusión de oficiales femeninas administrativas como una inferencia de dicho estatuto.

La interpretación de la normativa permitió que el 16 de octubre de 1976 ingresara la primera promoción femenina al cuerpo administrativo del Ejército. Unos meses antes, específicamente el 23 de marzo, había entrado en vigor en Colombia el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, a pesar de que fue aprobado por Colombia con la Ley 74 de 1968 (Congreso de la República de Colombia, 1968). Se debe llamar la atención sobre la demora de dos años que tuvo Colombia en acogerse a la normativa internacional y de ocho años para aplicarla más allá del papel.

La misma suerte corrió el Pacto de San José de Costa Rica, el cual se aprobó mediante la Ley 16 de 1972, pero solo entró en vigor el 18 de julio de 1978 (Congreso de la República de Colombia, 1972). Asimismo, esta dilación se encuentra nuevamente en la ratificación del Cedaw con la Ley 51 de 1981 (Congreso de la República, 1981), que entró en vigor a partir del 19 de febrero de 1982.

Veintiséis años después del Estatuto de Igualdad Jurídica para los Sexos, el 31 de mayo del 2000 Colombia se centró en la consolidación política de la mujer a

través de la promulgación de la Ley 581, mejor conocida como la “Ley de Cuotas”. Esta normativa, acuñada dentro de lo que se denomina *afirmación positiva*, pedía que el 30 % de los cargos de decisión fuesen ocupados por mujeres que tuvieran capacitación en las funciones respectivas, lo cual se entendió como una medida que buscaba afianzar el trabajo de las mujeres. No obstante, la ley daba libertad a las instituciones en la forma como le darían cumplimiento, por lo cual quedaba a su criterio si la adaptaban a “sus necesidades”. Esta flexibilidad en la aplicación de la ley, junto con el arraigo de preconceptos de género, ha hecho que esta normativa aún quede un poco en el papel y que tan solo unas cuantas mujeres hayan podido beneficiarse.

De acuerdo con la investigadora colombiana Natalia Ramírez Bustamante (2007), en su artículo “Ley 581 de 2000, o Ley de Cuotas, ¿Ganamos o perdimos?”, el mayor inconveniente de la ley *per se* no es que no se haya cumplido con el 30 %, sino que se ha dado por sentado que generar una ley va a garantizar la aplicación y defensa de derechos, así como la validación de luchas; es decir, aprobar una normativa no es suficiente para generar un cambio cultural y político. Esta también es la perspectiva del colombiano José Vicente Guzmán en el artículo “Ley de Cuotas: Lejos de su objetivo”, donde aporta datos más precisos y manifiesta que, a pesar de la existencia de la ley en mención, no hay una verdadera voluntad política, lo cual se traduce en falta de seguimiento y control a la aplicación de la norma por parte de los organismos estatales encargados para tal fin (Guzmán, 2012). Por último, las investigadoras colombianas Diana Guzmán y Paola Molano (2012), en su informe “Ley de Cuotas en Colombia: Avances y retos. Diez años de la Ley 581 de 2000”, enfatizan el impacto simbólico que tienen los estereotipos de género y las relaciones desiguales de poder en la poca importancia que le dan las instituciones a la obligatoriedad de la ley.

Los argumentos de estos investigadores parecen tratar tangencialmente un tema relevante: La naturaleza de la ley, como se propuso inicialmente, era garantizar lo que se denomina *masa crítica*, cuyo objetivo es “lograr un cambio cualitativo en las relaciones de poder” (Osborne, 2004, p. 163) mediante el incremento en el número de las mujeres que participan en las instituciones y, de esta manera, contribuir en la construcción de una democracia paritaria, es decir, que haya un nivel participativo equitativo (50-50). Empero, lo que ha primado hasta ahora es la interpretación de la Ley de Cuotas, lo cual ha generado el fenómeno denominado por la española Raquel Osborne como *mujeres símbolo*: un grupo de mujeres en situación de minoría notable logran acceder a esferas de poder y son tomadas como ejemplo de que no hay discriminación y de la igualdad en el acceso a las oportu-

nidades, sin que esto genere en sí ningún cambio sustancial a la situación que las pone en desventaja.

Es así como después de la aprobación de la Ley 581 de 2000 entraron en vigor dos leyes, un decreto y un plan Conpes¹⁹ para que en el papel se comprendiera que la equidad de género es una prioridad de la agenda estatal. La primera se emitió el 10 de julio de 2003, Ley 823 (Congreso de la República, 2003), que regula la igualdad de oportunidades para las mujeres. Posteriormente, el 4 de diciembre de 2008, se decretó la Ley 1257 (Congreso de la República, 2008), la cual contiene normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. De manera más reciente, el 6 de septiembre de 2013 entró en vigor el Decreto 1930 y el Conpes 161 (DNP, 2013), que abordan la Política Pública de Equidad de Género. En estos documentos se pone en evidencia que aún prevalece la apertura de espacios y el interés por garantizar la presencia de las mujeres, lo cual sin duda constituye una ganancia y se relaciona más con la igualdad de oportunidades, pero no se aborda la forma de obtener una masa crítica o una democracia paritaria.

En ese panorama se enmarca el ingreso de la primera promoción de personal estudiantil femenino de armas a la Esmic, gracias a la iniciativa de la exsenadora, exministra de Defensa y actual vicepresidente de la República de Colombia (2018-2022), Martha Lucía Ramírez, quien interpretó la Ley 581 de 2000 como un espacio de generación de igualdad de oportunidades y sugirió el ingreso de un grupo de mujeres para que a futuro se desempeñaran como oficiales de armas en el Ejército Nacional de Colombia —en este momento, era el último estamento de la Fuerza Pública en hacerlo—. Ramírez argumentó que el conflicto armado colombiano se diferencia totalmente de la realidad internacional, pues es uno de los pocos ejércitos del mundo legalmente constituidos que se encuentra en guerra.

Finalmente, en el año 2008 se aprobó el ingreso de las jóvenes aspirantes a oficiales para que fuera efectivo en el primer semestre de 2009. Sin embargo, en lugar de ingresar en proporción 30 / 70, lo hicieron en 15 / 85, pues, como ya se ha expresado, la misma Ley de Cuotas permite que se aplique con flexibilidad dependiendo de las necesidades institucionales. En tal sentido, esta medida se puede considerar como un arma de doble filo porque a pesar de que las mujeres ganaron por primera vez el acceso, no se realizó un ejercicio de prospectiva a mediano ni a

19 El Conpes es el Consejo Nacional de Política Económica y Social del Departamento Nacional de Planeación (DNP). En el Conpes se expone tanto la situación actual como el plan de trabajo y los mecanismos de financiación para alcanzar la meta establecida en la directriz, en este caso, la equidad de género. Para más información, puede consultar DNP (2017).

largo plazo. Además, no se tuvo en cuenta cómo las 62 jóvenes que ingresaron a la Esmic para ser futuras oficiales del Ejército Nacional de Colombia manejarían su condición de *mujeres símbolo* o primer referente en este proceso de “inclusión”.

En consecuencia, se presenta un problema de significados e interpretaciones que desdibuja la tan anhelada democracia paritaria en una somera intención de igualdad de oportunidades. Así, se mantiene el estatus minoritario vulnerable y las mujeres que logran llegar siguen siendo —como las denominan algunos investigadores— las *mujeres símbolo*, sin que en realidad se produzcan cambios sustanciales en la situación de restricción de acceso laboral. Por tanto, vale la pena estar atentos para que lo que se lucha no quede simplemente en un papel o en una ejecución a medias, tal como lo expresó Natalia Ramírez (2007).

Esta página queda intencionalmente en blanco.

SEGUNDA PARTE

Aproximaciones teóricas e ideológicas

Esta página queda intencionalmente en blanco.

Introducción

En la primera parte se analizaron las condiciones de posibilidad desde los ámbitos histórico y normativo para la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, a través de estos hechos subyacen marcos de interpretación que sirven para validar y/o invisibilizar la presencia de sujetos no asociados tradicionalmente a este campo. Uno de ellos es el género, los roles asignados a cada uno y cómo la perspectiva de género ha ayudado a que se cuestione lo que había sido normalizado (labores asignadas, comportamientos cuestionados y / o reforzados, entre otros).

Ahora bien, al principio de este capítulo cuarto se discuten conceptos teóricos como *género* y *perspectiva de género*. Posteriormente se expone la idea de *géneros performativos*, es decir, la forma de interacción que se asocia a lo femenino y lo masculino, y cómo el término *masculinidad femenina* se relaciona con las mujeres que deciden ingresar y hacer carrera en las Fuerzas Armadas, para lo cual se presentan dos casos de estudio: La película *G. I. Jane* y la «Barbie de Combate».

Conceptos teóricos sobre la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas

La idea de género

De acuerdo con el artículo “Conoce lo que es perspectiva de género”, publicado en el periódico puertorriqueño *Nuevo Día*, la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, por su sigla en inglés) define *sexo* como “el estado biológico de una persona como hombre o mujer, y se encuentra asociado principalmente con atributos físicos tales como los cromosomas, la prevalencia hormonal y la anatomía interna y externa”. (“Conoce lo que es perspectiva de género”, 2015). Además, esta institución asume como *género*

los atributos, las actividades, las conductas y los roles establecidos socialmente que una sociedad en particular considera apropiados para niños y hombres, o niñas y

mujeres. Estos influyen en la manera en que las personas actúan, interactúan y en cómo se sienten sobre sí mismas. (“Conoce lo que es perspectiva de género”, 2015)

Ahora bien, una de las primeras autoras que empezaron a ver la influencia social de lo que se considera *género* fue Teresa de Lauretis, quien lo explicaba como

el conjunto de los efectos producidos en los cuerpos, los comportamientos y las relaciones sociales por una compleja tecnología política que hace que su representación sea también su construcción. Por consiguiente, el género como representación o auto-representación es el producto de varias tecnologías sociales como el cine y los discursos constitucionales, epistemologías y prácticas, además de prácticas de la vida cotidiana. (De Lauretis, 1989, p. 3)

De Lauretis enfatiza en la naturalización de la regulación de estas tecnologías en las prácticas de la vida cotidiana y muestra cómo estas regulaciones van más allá del campo teórico, de tal manera que tienen un impacto en nuestro quehacer diario.

Otra autora que hace una contextualización más amplia del concepto de *género* es la española Beatriz Preciado, para quien el *género* es un discurso regulativo, producto de una exigencia constante del entorno y, por tanto, “no tiene estatuto ontológico fuera de los actos que lo constituyen. En esta lectura, el género sería el efecto retroactivo de la repetición ritualizada de *performances*” (Carrillo, s. f., p. 380; citado por Duque, 2010, p. 29).

Asimismo, Beatriz Preciado considera el *género* como una derivación de construcciones sociales y simbólicas, vinculadas a procesos de dominación y opresión (ejercido tradicionalmente desde los hombres o lo masculino hacia las mujeres o lo femenino), y sostiene que está tan internalizado, que se puede vislumbrar claramente al observar las prácticas de crianza en las cuales cada uno tiene un lugar y un papel determinado en el mundo desde que nace según sea niño o niña.

Para esta autora esa visión no se puede entender al margen del periodo histórico ni de la tradición teórica y científica en la que se gesta, por lo cual hace un proceso genealógico para rastrear el origen del cuestionamiento del sistema binario *sexo-género*. De acuerdo con Preciado, el punto de partida tuvo lugar a mediados del siglo XX con la intervención del establecimiento del sexo biológico en niños intersexuales, pues de esta manera se empieza a cuestionar la idea de que el sexo es una instancia biológica predeterminada y fija en la que se soporta la construcción cultural de la diferencia de género. De esta manera, la autora deja claro que el concepto aparece en primera instancia en la medicina y en las tecnologías de intervención de la sexualidad, y que posteriormente se adopta en los ámbitos sociológicos y humanistas.

Otra autora clave en este tema es la estadounidense Judith Butler, quien enfatiza que el *género* no es voluntario, sino una ilusión configurada para ser culturalmente inteligible, es decir, que se establece un sentido en donde se mantiene cierto grado de coherencia para dar una continuidad y, así, dictaminar un estilo de regulación de la identidad. Butler va más allá argumentando que el *género*, como una cosa natural y objetiva, no existe: “La realidad de género es *performativa*, lo cual significa que simplemente es real solo en la medida en que se lleva a cabo” (Butler, 1990, p. 278).

En este sentido, Butler entiende el *género* como “un estilo corporal, un ‘acto’, por así decirlo” (Butler, 1990, p. 272). Ese estilo no tiene ninguna relación con las “verdades” esenciales acerca del cuerpo, sino que es estrictamente ideológico. Tiene una historia que existe más allá del sujeto que representa las convenciones:

[E]l género es un acto que ha sido ensayado, como si fuera un libreto que sobrevive a los actores particulares que hacen uso del mismo, pero que requiere de los actores individuales a fin de ser actualizado y reproducido como una realidad una vez más. (Butler, 1990, p. 272)

Así, para Butler el *género* es el resultado de una construcción-producción social, histórica y cultural, a manera de efecto y resultado de la producción de una red de dispositivos de saber / poder, que se explicitan en las concepciones esencialistas. Por tanto, si se asume, con Butler, que el *sexo* y el *género* son culturalmente contruidos (producidos) e históricamente situados, las categorías dicotómicas de *femenino*, *masculino*, *heterosexual* y *homosexual* se pueden entender como repetición de actos performativos en lugar de valores naturales, innatos. De esta forma, el *género* y el *sexo* son resultado de actuaciones, de actos performativos que son modalidades del discurso autoritario, discurso creador de realidades socioculturales. Según la autora, nuestros “actos de género” nos afectan de formas materiales y corporales, e incluso afectan nuestra percepción de las diferencias sexuales corporales basadas en las convenciones sociales.

Como consecuencia de este análisis se llega a lo que se conoce como *masculinidad* y *feminidad*, así como a las asociaciones que tienen con el sistema *sexo-género*. Precisamente este último ha sido cuestionado por el feminismo de primera ola, el cual se radicalizó más con la teoría *queer*, que interconectó el *género* con otras variantes dentro de la construcción de subjetivación de un / una sujeto / a, como lo son el fenotipo racial, la clase, el estatus, la educación y la religión, por citar algunos.

Para finalizar esta reconstrucción es necesario retomar el trabajo de una de las autoras latinoamericanas que ha abordado esta temática, la mexicana Marta Lamas,

quien argumenta que cada cultura toma como punto de referencia el componente biológico que diferencia a los hombres de las mujeres y establece “un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y a hombres” (Lamas, 2015, p. 2). Este es el punto de partida de la *constitución del género*, cuyo objetivo es reglamentar y condicionar o, en palabras de Lamas, “fabrica[r] las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es ‘propio’ de cada sexo”. (Lamas, 2015, p. 2). Por tanto, afirma que los procesos culturales que llevan a la estructuración del *género* “conllevan altas dosis de sufrimiento y opresión” debido a la búsqueda del ser humano por encajar y ser parte de un grupo social.

Con las definiciones presentadas en este apartado resulta evidente la naturaleza transdisciplinar del concepto *género*, el cual comenzó por la discusión sobre la distinción de *sexo-género*, a partir de bases biológicas y médicas. Esto permite ver que dicho concepto está cimentado a través de mecanismos de legitimación de procesos culturales y sociales, donde se ha buscado clasificar y ratificar qué características y funciones debía tener cada persona, de acuerdo con su sexo biológico. Tal distinción también se aplica en la asignación de tareas y, posteriormente, en la validación de labores.

Perspectiva de género

ONU Mujeres¹, define la *perspectiva de género* como un “enfoque exhaustivo que engloba todas las actividades relacionadas con la paz, el desarrollo y los derechos humanos, y que asegura que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las mismas” (ONU Mujeres, 2015, en línea).

Esta discusión sobre la perspectiva de género comenzó con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, la cual aprobó la incorporación de la perspectiva de género como elemento fundamental para lograr los compromisos sobre la igualdad de género, incluidos los de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 2015). Según ONU Mujeres, después de esta conferencia se establecieron compromisos adicionales, entre los cuales cabe mencionar los siguientes: El documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General, la Declaración del Milenio y diversas resoluciones y decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo de

1 Entidad internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que aborda temas de la mujer, su protección y desarrollo integral.

Seguridad, el Consejo Económico y Social (Ecosoc) y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (ONU Mujeres, 2015).

En julio de 1997, dos años después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Ecosoc definió la *perspectiva de género* de la siguiente manera:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. [...] El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (“Conoce lo que es perspectiva de género”, 2015)

Para ONU Mujeres, implementar la perspectiva de género es necesario para visibilizar los mecanismos de discriminación y generar cambios culturales, políticos, sociales, jurídicos, entre otros, y de esta manera propiciar medidas que contribuyan a una transformación social. En otras palabras, es “educar en que no existe una sola manera de ser mujer o de ser hombre, basados en los roles que adjudica la sociedad por razones culturales, o simplemente por estereotipos” (“Conoce lo que es perspectiva de género”, 2015).

Cuando estas diferencias se justifican desde distintos ámbitos surgen problemáticas que perpetúan la condición de discriminación y, en algunos casos, de victimización. De acuerdo con lo expresado por el Instituto de las Mujeres de México,

la desigualdad entre hombres y mujeres perpetuada por estereotipos conlleva la violencia familiar; la discriminación por edad, estado civil o embarazo para obtener un empleo; un número menor de mujeres con puestos de decisión; los feminicidios; el hostigamiento sexual en el transporte público; la prostitución de mujeres y niñas; la pobreza femenina (citado en “Conoce lo que es perspectiva de género”, 2015).

En otras palabras, al mantener esos estereotipos de género, se producen situaciones que afectan el orden social y, consecuentemente, el bienestar de los ciudadanos. Así lo afirma también la investigadora argentina Susana Gamba en su artículo “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?” (Gamba, 2008), en el cual agrega que para saber por dónde comenzar a implementar esta apuesta social se deben considerar las siguientes condiciones:

1. Reconocer que hay relaciones de poder que favorece a una serie de individuos más que a otros.

2. Estas relaciones tienen su sustento social e histórico.
3. Es un elemento influyente y constitutivo con otros como lo es la clase, etnia, edad, entre otros.

En consecuencia,

las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: El trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. (Gamba, 2008)

En sintonía con Susana Gamba, la autora mexicana Marta Lamas (2015) afirma que “una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones” (p. 1). En palabras de Lamas, esto se debe a que “toleramos poco la ambigüedad, no comprendemos la equidad y nuestro afán clasificatorio está regido por un ánimo jerarquizador: Traducimos la diferencia en desigualdad” (Lamas, 2015, p. 216).

Por lo tanto, para que sea viable la perspectiva de género es necesario, además, que las personas propendan a ser equitativas en el trato, se debe buscar llegar a tener igualdad de oportunidades que no se vean obstaculizadas por presupuestos sociales que han generado prejuicios, discriminación y estigmatización, y así obtener igualdad de derechos y deberes. Para Lamas, se debe tratar de generar estas condiciones para que se abra “un conjunto de posibilidades para los seres humanos, desde una mayor riqueza y variedad de opciones vocacionales y laborales, hasta el disfrute de nuevas formas de vida afectiva y distintos arreglos familiares” (Lamas, 2015, p. 226). Esto ayuda a “establecer opciones de vida más flexibles, no arraigadas en rígidos y anticuados papeles sociales y a compartir equitativamente responsabilidades políticas y domésticas” (Lamas, 2015, p. 229).

En resumen, a partir de las posturas expuestas se puede afirmar que la *perspectiva de género* es reconocer que se han dado por sentado y naturalizado lo que cada sujeto(a) debe ser y desempeñarse con base en su sexo biológico, lo cual delimita las posibilidades para que una sociedad crezca con el reconocimiento de las múltiples opciones y ópticas. Eso es lo que sintetiza la perspectiva de género, aprender a mirar desde la postura del otro y garantizarle condiciones para que sea posible la igualdad de acceso a oportunidades, sin importar si es hombre o mujer.

Géneros performativos: juego de roles dentro de un marco interpretativo

La identidad es un problema que debe interpretarse entre los cuerpos.

Judith Halberstam

En las diferentes teorías referentes a *género* y *perspectiva de género*, autoras como Judith Butler y Beatriz Preciado han enfatizado en sus análisis la asignación de comportamientos naturalizados de acuerdo al sexo biológico, los cuales se traducen en expresiones como “el color azul es de niños y el rosa de niñas”. Estos parámetros normalizados socialmente y que se repiten día a día son definidos como *acciones performativas*. Precisamente, en esta sección se aborda el origen de este concepto, al tiempo que se interconectan el *género* y la *performatividad* a través del término *géneros performativos*, para finalmente hablar de *masculinidades femeninas* en las Fuerzas Militares desde dos polaridades: la película *G. I. Jane* y la «Barbie de Combate» (desde lo extremadamente masculino a lo extremadamente femenino).

El concepto de *performatividad* proviene de la lingüística, la antropología y la sociología, en sus usos metafóricos asociados al teatro para analizar el habla y el comportamiento social como si fuera una especie de actuación, cuya puesta en escena es el contexto donde se desarrolla. En el campo de la pragmática (lingüística), los primeros en utilizar este término y conceptualizarlo fueron John L. Austin (1962) y John R. Searle (1969) a través de la noción de *actos de habla*, como un enunciado que produce un cambio en el estado de las cosas del mundo.

En antropología, Victor Turner (1988) considera la performatividad como un mecanismo que se emplea para mantener el orden establecido —como puede ser el bautizo o el matrimonio—, pero que al mismo tiempo se utiliza a manera de parodia, crítica y subversión de dicho orden —carnavales o manifestaciones políticas— y que sigue los procesos de ruptura, crisis, transición y resolución, de manera que lleva una secuencia muy similar al teatro clásico. Por su parte, Richard Schechner (1985), quien trabajó con Turner, asevera que la performatividad tiene implícita la actuación y creación de roles en la vida cotidiana, de tal forma que abarca aspectos del sujeto como el género, la etnia, la clase, entre otros, y su interrelación con lo que le rodea, de allí que enfatice “su ‘comportamiento’, es decir, su dimensión performativa” (Schechner, 1985; citado por Prieto, 2005, p. 6). En este sentido, Antonio Prieto Stambaugh (2005) afirma que la performatividad y los estudios de *performance* “surgen cuando los conceptos de *teatro* y *drama* se vuelven

insuficientes para abarcar la complejidad de circunstancias representacionales en los escenarios públicos y espacios públicos del mundo” (Prieto, 2005).

En sociología, el término *performatividad* aparece en el trabajo de Erving Goffman, particularmente en *La representación de la persona en la vida cotidiana* (1959). Para Goffman, el yo es una autopresentación, no es estable o esencial y es lo que se quiere dar a conocer, generado por la conjunción escena, cuerpo, tiempo y espacio. El objetivo de esta autopresentación es lograr un punto intermedio entre la autorrealización y el cumplimiento de las prescripciones de los roles sociales. Dentro de los elementos constitutivos de la autopresentación se encuentra la segregación de la audiencia, es decir, la representación se ejecuta, adecúa o cambia de acuerdo con contexto.

Asimismo, para Goffman hay tres elementos que se deben tener en cuenta: Contexto, actor y audiencia, los cuales interrelacionan entre sí para generar la representación adecuada de acuerdo con las condiciones de posibilidad en las que se encuentra el sujeto. Además, aclara el autor, este *performance* no es puramente individual, sino que está en sincronía con los *performances* de otras personas, de manera que se trata de un acto colectivo (Goffman, 1959, p. 15).

Desde esta perspectiva, hay dos ambientes en donde se realiza la representación, uno público (*escenario*) y otro privado (*bastidores*). En ellos se proyecta a la audiencia un manejo de la impresión que fluctúa entre la autorrealización o el cumplimiento de roles sociales, el cual puede ser táctico (a corto plazo), estratégico (a largo plazo) o no estratégico (inconsciente o espontáneo). De esta manera, el trabajo de Goffman muestra cómo antes de la acción se han concretado ciertas expectativas y comportamientos de lo que se debe realizar en un entorno social, en donde no hay capacidad de cuestionamiento, sino simplemente aceptación y reconocimiento de la forma en que los sujetos se autorrepresentan. Por eso surge una visión mucho más crítica que ve la acción *performativa* como potencialmente deconstructiva de discursos y prácticas que han facilitado el *statu quo*.

Si se piensa en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic), esto se ve en el proceso del ritual diario de las cadetes y en la imagen que deben proyectar, la cual es verificada por los oficiales cuando hacen las revistas. Esto varía entre hombres y mujeres y es ahí precisamente donde entra el concepto de *género*, el cual se conecta con el de *performatividad* en la teoría *queer* y el feminismo posmodernista.

En las discusiones que tuvieron lugar durante las décadas del 60 y 70 del siglo XX, las feministas hacían la distinción entre el *sexo físico* (los hechos de nuestra existencia corporal) y el *género* (las convenciones sociales que determinan las dife-

rencias entre la masculinidad y la feminidad). Si bien las feministas de este tiempo aceptaban el hecho de que existen ciertas diferencias anatómicas entre hombres y mujeres, también señalaban cómo la mayoría de las convenciones que determinan los comportamientos de los hombres y las mujeres son, en efecto, construcciones sociales de género que poco o nada tienen que ver con nuestro sexo biológico. De acuerdo con estas mujeres, a las cuales algunas teóricas circunscriben al feminismo de la tercera ola, el *sexo* es una categoría biológica, y el *género*, una categoría histórica. No obstante, también se debe anotar que respecto a la conexión entre *género* y *performatividad*, en el trabajo de autoras como Teresa De Lauretis se concibe al primero como “el conjunto de los efectos producidos en los cuerpos, los comportamientos y las relaciones sociales por el despliegue de una compleja tecnología política” (De Lauretis, 1989, p. 3), de tal forma que lo define tanto como un producto como un proceso.

Igualmente, desde la perspectiva de De Lauretis —que, dicho sea de paso, está conectada con la teoría *queer*—se concibe al cuerpo como el efecto de un conjunto de tecnologías sexuales y se plantea una posición crítica con respecto a los efectos normativos de toda formación de identidad, no solo la sexual, sino también las referidas a la raza o a la clase. Para cumplir estos objetivos, la autora apuesta por generar un acercamiento transversal a los dispositivos sociales de sumisión y dominio, es decir, abordar la construcción de estas tecnologías sexuales que se han inscrito desde el discurso hegemónico heteronormativo y mostrar el entramado complejo generado por los discursos históricos, médicos, educativos, culturales, entre otros.

En consecuencia, la apuesta política de la teoría *queer* es deconstruir este sistema binario rígido y contradictorio, encaminado a establecer y mantener la opresión de un término sobre otro con base en la instauración de jerarquías; es decir, lo que se construye puede ser deconstruido y reconstruido. De esta manera se conseguirá progresivamente la transformación de los imaginarios colectivos sobre la diferencia y la diversidad, así como replantear la estabilidad de los sujetos que en otros momentos se consideraban como esenciales e inmutables.

Esta posición enfatiza la artificialidad del concepto de *género*, señalando que es tal el grado de naturalización y mecanización en las prácticas cotidianas más sencillas —como la ropa, los accesorios que se usan o el uso de una manera particular de determinados espacios—, que si una persona está inscrita dentro de ese marco de normalización no tendrá inconveniente alguno, pero ¿qué sucede en el caso que no esté inscrita dentro de este proceso regulatorio? ¿Existen opciones o se queda anquilosada o trabada en el sistema binario *sexo-género* que tanto cuestiona la teoría *queer* y el feminismo posmodernista?

Precisamente dentro de esta línea se puede ubicar el trabajo de Judith Butler, una de las académicas que trabajan conjuntamente performatividad y género, o lo que se denomina en este trabajo *género performativo*, desde una postura deconstruccionista antiesencialista. El interés teórico e investigativo de Butler es explorar la realidad social no como un hecho, sino una ilusión continuamente creada “a través del lenguaje, los gestos y toda clase de signos sociales simbólicos” (Butler, 1993, p. 270; traducción de la autora). Como explica Butler (1993) hablando de John Searle, “dentro de la teoría de los actos de habla, un acto performativo es la práctica discursiva que promulga o produce aquello que nombra” (p. 13).

Butler lleva esta formulación más allá al explorar las formas en que las construcciones lingüísticas crean nuestra realidad, en general, a través de los actos de habla en los que participamos todos los días. De esta manera, considera que la performatividad es vital para la conformación identitaria del ser humano, que es una construcción donde se reiteran los códigos sociales. Aclara, además, que esa creencia en identidades estables y en las diferencias de género es, de hecho, producida “por la sanción social y el tabú” (Butler, 1990, p. 271), así que nuestras nociones sobre el comportamiento “natural” son realmente el resultado de coacciones tanto sutiles como explícitas.

Esta perspectiva de análisis permite observar los mecanismos intrincados, ambivalentes y naturalizados de la performatividad de género, en la cual se interconectan la historia, la cultura, la medicina y las regulaciones sociales para generar un marco de interpretación y representación que asume cada sujeto(a) como algo propio y natural, sin darse cuenta de que está adaptando un libreto que se le ha dado para que se desempeñe socialmente y forme parte de un grupo social. Por lo tanto, autoras como Butler muestran cómo se ha generado la construcción de estas tecnologías sociales y apelan a que se realice un proceso de deconstrucción y, si se quiere ser más radical, de reconstrucción.

No obstante, aunque estos procesos simultáneos se han llevado a cabo a medida que los discursos históricos, sociales, médicos y culturales lo piden, las personas deben afrontar diversos inconvenientes cuando tratan de improvisar o actuar con un libreto diferente al que siempre se ha memorizado, como es el caso de las mujeres que se desempeñan en contextos tradicionalmente masculinos. En este sentido, el término *géneros performativos* integra el trabajo de Goffman y Butler, puesto que permite hacer una aproximación a la construcción simbólica de roles desde la práctica y los hechos cotidianos.

Cabe agregar que el concepto de *géneros performativos* permite analizar las observaciones que se han realizado en la Esmic desde la llegada de las cadetes en el

año 2009, pues de tener un libreto como mujer civil pasaron a representar el papel de mujer militar de armas. Asimismo, cuando ingresaron, no tenían un referente, pues en la Escuela solo estaban los oficiales de armas, es decir, no había mujeres, ellas eran las primeras, y las que habían eran administrativas y no de armas. En ese contexto, la institución estableció un discurso de igualdad, lo cual hizo que a las cadetes se les exigieran algunas cosas que se les pedían a sus compañeros hombres como, por ejemplo, engrosar la voz, y que en el transcurso de los componentes prácticos tuvieran que adaptarse al entrenamiento, cuyas tareas y actividades siempre se habían dado a un grupo concebido inicialmente para un cuerpo “masculino”. ¿Cómo empezar a encajar estas distintas piezas para que quede la imagen que se necesita, esto es, la de una mujer tradicionalmente femenina, pero con las características necesarias para tener un desempeño similar al de sus compañeros, y lograr el espíritu de cuerpo que una institución militar requiere?

Precisamente, estas contradicciones hicieron que en esta investigación se ahondara en la siguiente categoría clave para comprender la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas: *Masculinidades femeninas*. Se trata de un concepto elaborado y discutido por Jack Halberstam (1998) con el fin de observar los mecanismos y comportamientos que desarrollan muchas mujeres que se desenvuelven en ambientes “masculinos”, donde se mimetizan con el ambiente o se hiperfeminizan, al modo en que se usan los esencialismos estratégicos en los géneros performativos.

Masculinidades femeninas o el esencialismo estratégico a través de la *mimesis*

Esta categoría fue establecida por Judith “Jack” Halberstam en su libro del mismo nombre y publicado en 1998, donde la define como “la fusión de una conducta masculina en un cuerpo de mujer” (Halberstam, 2008, p. 7) o como una “masculinidad vivida por las mujeres” (p. 19). Sin embargo, Halberstam hace la salvedad de que la masculinidad femenina “no es simplemente lo contrario de la femineidad femenina, ni tampoco es una versión de la masculinidad de los hombres representada por mujeres” (Halberstam, 2008, p. 52). De esta manera, Jack Halberstam hace visible la conexión y el prejuicio cultural que se rige por un sistema de normatividad de género binario, en el cual se une lo masculino exclusivamente a un cuerpo biológicamente masculino, de tal manera que, si esto no es así, resulta necesario hacer la salvedad. Esta descripción también incluye los espacios y las actividades tradicionalmente denominados como masculinos, tales como la halterofilia (levantamiento de pesas) o en el tema de este documento, la guerra.

Judith / Jack resalta que las mujeres que se destacan por poseer características que están encasilladas dentro de los estereotipos masculinos hacen notar que “no han perdido su feminidad”. Explícitamente, dice que “las mujeres que realizan actividades más masculinas, como el boxeo o la halterofilia, intentan que no se fijen en su propia potencial masculinidad” (Halberstam, 2008, p. 297). Agrega que la inquietud cultural en torno a la existencia de masculinidades femeninas “amenaza la adecuación de género a su manera” (p. 31).

La primera forma de discriminación de las masculinidades femeninas tiene que ver con los calificativos peyorativos que se aplican a las mujeres de aspecto, gestos y hábitos “masculinos”. Esta connotación es aceptada hasta cierto punto en la niñez, puesto que su despliegue está asociado con la libertad y la movilidad, de tal manera que se puede interpretar de manera positiva y relacionarlo con condiciones de independencia y automotivación. Sin embargo, también puede ser desestimulada y reprimida cuando hay “una fuerte identificación con el hombre” (Halberstam, 2008, p. 28). Al respecto, comenta que

[L]a sociedad les dice a las chicas de muchas formas que deben aceptar y adoptar la feminidad, dejando los deportes y las conductas activas en general. [...] Las chicas adolescentes, según esta lógica, deben gestionar sus cuerpos con el fin de optimizar su apariencia, atraer a los chicos, evitar la violación y el sexo, y mostrar los niveles de feminidad apropiados. (Halberstam, 2008, p. 295)

Halberstam decide trabajar esta conceptualización a manera de término sombrilla donde se explicita un cruce de géneros, sin importar la condición económica, política, social, orientación sexual o fenotipo racial y / o etnia, entre otras. De esta manera, el término es tan válido para una mujer heterosexual que no parece “femenina” y que puede llamársele despectivamente “marimacho”, como para una *lesbian butch* o como para un *drag king*. Este cruce de géneros, según Halberstam, puede surgir a manera de mimesis o, por el contrario, como una especie de variante con su propia lógica.

Asimismo, en *Masculinidad femenina*, Halberstam (2008) deja clara su adhesión a la teoría de performatividad de género de la teoría *queer*: “Si el género ha sido subvertido completamente, ¿por qué no tenemos múltiples opciones de género, múltiples categorías de género y opciones reales de vida no-hombre y no-mujer en las que encarnamos y con las que nos identificamos?” (p. 42). Esta pregunta devela cuánto falta para alcanzar la ruptura del sistema binario y cuán naturalizado e interiorizado está, pues a pesar de que en muchas ocasiones se comprenda que puede llegar a ser obsoleto y limitante, no se encuentra la manera de deconstruir estas categorías.

A pesar de intentar incluir distintas formas del género en la categoría *masculinidades femeninas*, Halberstam es bastante crítica con la forma en la que esta se muestra desde códigos heteronormativos. No obstante, cae en la trampa de la esencialización cuando piensa que la *masculinidad femenina* más “válida” es aquella que transgrede los cánones heteronormativos: ¿Eso no implicaría acoger la lógica contraria con distintos argumentos? ¿No se contradice en su lucha y limita el margen de acción a otras mujeres que no están en sus condiciones de posibilidad? ¿Será que la categoría solo la pensó como algo político desde lo privado, pero no como una agenda que se pudiera extrapolar a otros contextos?

Al afirmar la masculinidad, se afirma también la feminidad. No se pueden separar. Son binarios que se necesitan y retroalimentan. Tal vez por esta razón cuando el personal masculino de la Esmic se vio atacado en su estatus dominante, su estrategia de defensa fue la afirmación de lo “femenino” de esas nuevas sujetas. No contaban con que ellas querían integrarse y ajustarse a la unidad de cuerpo y eso solo se logra con la adopción de comportamientos y estándares predominantes en el medio, de tal manera que se desarrolla una “masculinidad femenina en contexto de guerra”, tal como se expuso en el marco histórico con las mujeres en la Independencia o las capitanas en la Guerra de los Mil Días.

Géneros performativos y esencialismos estratégicos en contexto de guerra a través de la mirada de los medios de comunicación

Autores como Roger Chartier en su texto “El mundo como representación” (2002) o Stuart Hall en *Representation: Cultural representation and signifying practices* (1997), exponen cómo mediante la construcción de imágenes, nociones y mentalidades se afectan los sistemas de percepción y de juicio. En este sentido, los medios de comunicación son una forma de transmisión de información y de símbolos culturales que afianzan ciertas formas de representación, invisibilizando o hipervisibilizando lo que no forma parte del patrón tradicional. Por tal motivo, aparece en los medios (radio, tv, prensa, entre otros) la mujer extremadamente “femenina”, de carácter suave y sumisa, en donde asume el papel de víctima o, por el contrario, se ve a la mujer “manipuladora” que sabe manejar su cuerpo y las sensaciones que produce para conseguir sus objetivos. También se observa, aunque en menor medida, mujeres que desarrollan un papel activo en los campos político, económico, deportivo, etc.

Sin embargo, mujer y guerra no son compatibles y esto se refuerza en películas como *Casablanca*, *Pearl Harbor* o *Platoon*, por citar algunas, en las que los hombres son quienes van al combate mientras las mujeres se quedan en casa o sirven de apoyo. Por tanto, cuando presentan —sea ficción o no— a una mujer en un contexto asociado al combate, dejan en evidencia dos posturas: Una en la cual la mujer debe renunciar a muchos (por no decir, casi todos) elementos de su feminidad y mimetizarse con los hombres para sobrevivir, con lo cual se equipará la fuerza exclusivamente con lo masculino. En la otra postura la mujer tiene que hiperfeminizarse para destacarse y no hacer el proceso de mimesis, aunque siempre se le increpa que por más esfuerzos que haga sigue siendo mujer en un medio de hombres. El papel de la mujer en esa área ha sido vedado, ignorado o se considera solo cuando se garantiza la conservación de una feminidad esencializada, es decir, cuando hay sumisión, servicio o entrega incondicional y no hay actitudes agueridas, ya que la guerra es una esfera pública que se considera netamente como masculina, siguiendo la analogía que se establece entre lo masculino y lo público.

No obstante, hay evidencia de la participación femenina en contextos de guerra y de que se ha visibilizado a estas mujeres, sea en ficción o en hechos reales. Por tal motivo, en este trabajo se toman como ejemplo de que la masculinidad no se circunscribe dentro de un cuerpo de sexo biológico masculino, como lo ratifica Halberstam. Esta masculinidad femenina puede ser puesta en los medios de comunicación como el arquetipo de una mujer que se masculiniza completamente o se hiperfeminiza, aunque adquiera habilidades que son consideradas masculinas, como el uso de armas o técnicas de defensa personal.

Por lo dicho al comienzo de esta sección, a continuación, se describen estas dos posturas mediante dos casos concretos: La película *G. I. Jane* y la «Barbie de Combate», dos ejemplos de los discursos que circulan en los productos de los medios de comunicación referentes a géneros performativos y esencialismos estratégicos de la participación de la mujer en la guerra. En el primer caso, la película de Demi Moore, traducida en español como *Hasta el límite*, ha sido estudiada para analizar la lucha que deben librar las mujeres que ingresan a espacios restringidos de las Fuerzas Armadas debido a que son contextos demasiado masculinos y que durante el proceso de integración deciden asumir una masculinidad femenina para ser coherentes con el espíritu de cuerpo y pasar a ser uno más. Por su parte, la «Barbie de Combate» evidencia la hiperfeminización de la cabo primera del Ejército británico Katrine Simpson, que fue Miss Inglaterra (2009-2010). Finalmente, desde el contexto local se expone el caso de la subteniente Vanessa Rojas y el impacto que generó en los medios de comunicación su participación en el programa *Soldados 1.0*.

***G. I. Jane* o el proceso de masculinidad femenina a desdén de lo femenino**

G. I. Jane (1997) es una cinta del director Ridley Scott, quien tiene en su haber películas como *Alien* (1979) y *Blade Runner* (1982). Este filme muestra a la protagonista como una especie de heroína (por ser la primera mujer en estar en un entrenamiento donde el 60 % de los hombres pide la baja), quien sacrifica su feminidad adoptando una masculinidad exacerbada para lograr una posición que ninguna mujer ha alcanzado antes. De acuerdo con Xan Brooks (2009), Scott siempre emplea en sus películas el arquetipo de mujer guerrera y fuerte, que posee como punto a favor su fortaleza mental y psíquica, y en el transcurso de la trama muestra cómo se transforma y fortalece físicamente para cumplir con sus retos en óptimas condiciones. Este modelo se cumple en la evolución que tiene la teniente O'Neill desde su puesto burocrático en Washington hasta cuando llega a ser la primera mujer en conquistar una posición vedada para el género femenino en la Armada estadounidense (figura 1).

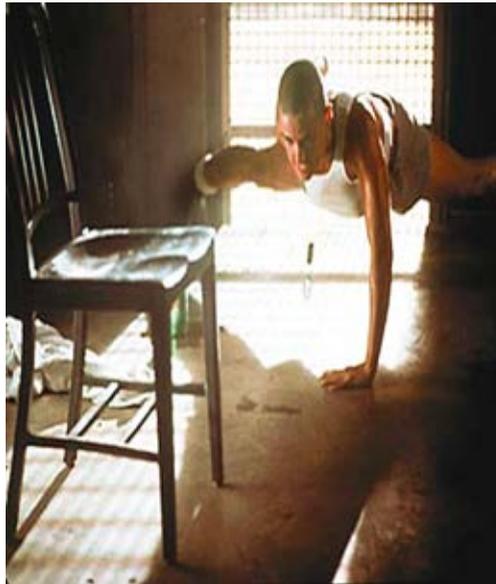


Figura 1. Escena de flexión de pecho en la película *G. I. Jane*
Fuente: Scott, Birnbaum, Todd, Towhy, Alexandra, In Scalia, Moore,
... Buena Vista Home Entertainment (1997)

En la primera parte de la película se presenta al personaje en un aura glamurosa, mostrándola de forma femenina a través del maquillaje, el uso de aretes y un

cuerpo estilizado que se evidencia en el porte del uniforme. Posteriormente, al ser seleccionada y enviada a la base de entrenamiento, se cuestiona cada aspecto de su feminidad, como el cabello largo, su figura femenina, su falta de fuerza. Es entonces cuando la teniente O'Neill hace un proceso de mimesis con sus compañeros, incrementando el ejercicio físico para masculinizar su figura, se rapa el cabello y decide ir a dormir en el mismo alojamiento de los hombres, para mostrar que ella no afecta la unidad de cuerpo y que puede ser "uno" más. Así se explicita la lucha de lo femenino y lo masculino, y se muestra cómo lo femenino al final tiene que sucumbir y replegarse para lograr la aceptación y credibilidad por parte de lo masculino. Este cambio se representa en la pantalla en el momento en que decide prescindir de su larga cabellera, una forma de poner a lo femenino como algo accesorio y que en ciertos momentos puede llegar a estorbar (figura 2).

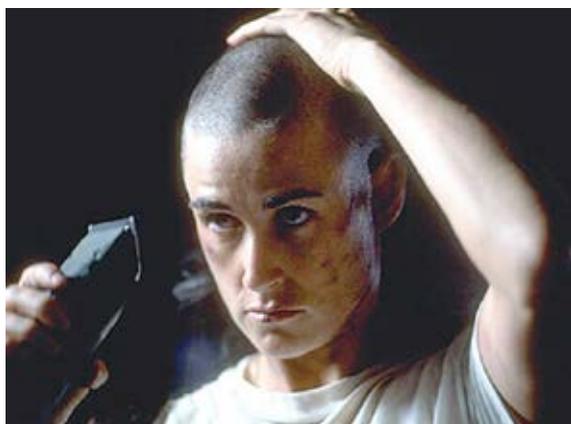


Figura 2. Escena de *G. I. Jane* donde la protagonista se rapa el cabello
Fuente: Scott, Birnbaum, Todd, Towhy, Alexandra, In Scalia, Moore,
... Buena Vista Home Entertainment (1997)

La teniente O'Neill asoció lo masculino como la única forma de lograr la unidad de cuerpo, de ser aceptada y verse apta y fuerte para estar en el entrenamiento. Esto jugó en su contra, porque para poder controlarla, trataron de hacerla ver como un marimacho homosexual y así poder justificar su salida del curso por comportamientos inapropiados.

Este tema ha sido tratado por la socióloga Melissa Herbert (1998), quien también ha sido parte de las Fuerzas Armadas. En su libro *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality and women in the Military* ('El camuflado no es solo para el combate: Género, sexualidad y mujeres en las Fuerzas Armadas') expone el

constante escrutinio del trabajo, la sexualidad y la vida personal a que son sujetas las mujeres en las Fuerzas Armadas. Herbert reconoce que, a pesar de que

miles de mujeres en las Fuerzas Armadas han servido admirablemente y ganado el respeto de sus compañeros de trabajo, curso y superiores hombres, a las mujeres se les sigue viendo como un grupo de segunda categoría y se les subordina a los hombres. (Herbert, 1998, p. 122)

El propósito de su libro es examinar la manera como las mujeres en las Fuerzas Armadas negocian en un espacio que ha sido configurado y definido como masculino, para lo cual encuestó a más de trescientas mujeres. De esta manera, la autora cuestiona la cultura basada en una masculinidad hegemónica y conservadora, la cual no ha permitido la inclusión definitiva de las mujeres en las Fuerzas Armadas, y expone cómo deben sobrevivir las mujeres a través de distintos mecanismos en un ambiente que no estaba acostumbrado a su presencia.

Volviendo a la película, en “Looking at G. I. Jane through the lenses of gender” [“Ver a G.I. Jane a través de la óptica de género], Sheri Crowley Rooks (2000) analiza la cinta desde varios puntos, a saber, la teoría de congruencia de los roles sexuales, la polarización de géneros y el androcentrismo. Explica que, para las mujeres, ha sido más sencillo entrar a las Fuerzas Armadas desde labores no tradicionales como la aviación o el paracaidismo. No obstante, el personal femenino que decide ingresar en campos tradicionalmente masculinos, se encuentra entre dos tradiciones en conflicto: La socialización femenina y la cultura militar tradicional. Esto se debe a que, en primer lugar, se espera que las mujeres sean femeninas y, por tanto, no tengan intenciones de ingresar a labores consideradas masculinas, puesto que la milicia se percibe como una vocación masculina. A su vez, en segundo lugar, por ser una institución de corte tradicionalista, las Fuerzas Armadas asumen una postura de definición de labores con base en el género, en donde el papel de guerrero no puede ser asumido por un sujeto de cuerpo femenino.

Rooks (2000) también analiza el impacto de la normativa basada en el género, que sirve como fundamento para discriminar el rendimiento físico dependiendo si la persona es hombre o mujer, lo cual hace que se reconozcan diferencias, pero a la vez genera entre los hombres la percepción de favoritismo y facilidad hacia las mujeres, mientras que para el personal femenino significa ser consideradas como un agente externo y no como un miembro más.

Para mostrar el aspecto simultáneo de la congruencia de los roles sexuales, la polarización de los géneros y el androcentrismo, Crowley Rooks (2000) analiza la lucha de O’Neill en los entrenamientos, la frustración por tratar de encajar, pero

a la vez el rechazo de sus pares por considerarla mujer y cómo, en la mitad de la película, se queja con el comandante de batallón para expresar su inconformidad durante todo el proceso, la cual sintetiza en esta frase: “¿Cómo se supone que encaje con el resto del grupo cuando se me trata como a una extraña? Se me ha dado una serie de reglas distintas... ¿por qué no me ordena usar una enagua rosada alrededor de la Base?” (*G. I. Jane*, 1997).

Precisamente, O’Neill se rapa completamente el cabello luego de esta discusión, con lo cual da a entender que, si quiere encajar, debe prescindir de todo lo que la relacione con la feminidad. De acuerdo con el texto de Sheri Crowley Rooks (2000), *G. I. Jane* parece dar a entender que “para ser exitosa en un mundo de hombres, las mujeres tienen que actuar y parecerse a un hombre a fin de ser respetadas” (Rooks, 2000). Además, la autora deja el interrogante sobre cuál es el mensaje que dan las Fuerzas Armadas en los procesos de incorporación y en la forma como abordan la labor del personal femenino: ¿«sé todo lo que puedas ser en ciertos roles» o «sé todo lo que puedas ser, sin importar tu género»?

Rooks muestra en su texto que si bien *G. I. Jane* trata de romper estereotipos (la mujer es la heroína que salva a su comandante y sus compañeros), perpetúa en la misma medida otros como la necesidad de masculinizarse para ser uno más en el espíritu de cuerpo. Esto se evidencia en la película cuando tratan de encontrar alguna forma de controlar a la teniente O’Neill y descalificarla con afirmaciones sobre su sexualidad porque asume una masculinidad femenina, busca mantenerse y transformar su cuerpo en uno más apto y fuerte, contrario a como era en su puesto administrativo.

Frente a este relato cabe preguntarse si se cuestiona al personal femenino por su forma de relacionarse, ¿no se estará cayendo en la misma estrategia, sin traspasar lo heterosexual? Cuando se enfatiza que deben tener el cabello en un largo determinado y no existe opción para tenerlo más corto, ¿no se está apostando por un modelo específico de mujer y “feminidad”? Tal vez esa sea la razón por la cual haya otra variante de la *masculinidad femenina* que muestran los medios de comunicación, a la cual denominamos *hiperfeminización* y que enfatiza las características “estereotipadas” de lo femenino, como el maquillaje, los accesorios y los colores usados para categorizar como el rosa. Es por eso que en el siguiente apartado analizamos el caso de la «Barbie de Combate».

La «Barbie de Combate» o la hiperfeminización dentro de la masculinidad femenina en contextos internacionales

La «Barbie de Combate» (figura 3) es el apodo que le dieron a Katrina Simpson, cabo primero que ha formado parte del Royal Anglian Regiment del Ejército britá-

nico y que fue elegida como Miss Inglaterra 2009-2010. Es soldado desde los 16 años y en el 2005, con apenas 18 años, estuvo en Irak durante siete meses como una de las diez mujeres que fue asignada para este sitio. En el 2006 recibió una medalla por la valentía que mostró en Irak al quitarle dos rifles a un rebelde iraquí y ponerlo contra el suelo haciendo uso únicamente de sus manos.



Figura 3. Imagen de Katrina Simpson
Fuente: Hoyle (2009).

Hablando de cómo fue la reacción de su familia cuando decidió incorporarse, Simpson recuerda: “Mi madre pensó en primer lugar que era una broma porque soy demasiado femenina, pero ella está orgullosa de mí” (Hoyle, 2009). Su femi- nidad dentro de un ambiente extremadamente masculino fue el que le confirió el sobrenombre de *Combat Barbie*, puesto que al finalizar su formación como soldado profesional y dirigirse al batallón, Simpson llegó en tacones finos de bajo tamaño, usando pestañas postizas y llevando consigo un par de maletas rosa. Después de que pasó por las instalaciones, el resto del personal que la vio llegar le gritó: “Ahí va la Barbie de combate”. Este calificativo no le molesta, tanto así que tiene un letrero de

Barbie encima de su cómoda en el alojamiento, pero decidió tinturarse el cabello de color castaño porque se cansó de las bromas de rubias que hacían.

Con respecto a su apodo, su participación en Miss Inglaterra y su labor dentro del Ejército, Katrina Simpson afirma lo siguiente: “Todo el mundo me llama *Barbie de Combate* porque amo el rosa, pero saben que puedo hacer el trabajo. *Soy la prueba de que no necesitas ser un marimacho para ser parte de las Fuerzas Armadas*” (Hoyle, 2009; énfasis y traducción de la autora). En la actualidad, Simpson está casada, tiene dos hijos y se reintegró nuevamente al Ejército Británico después de entregar su corona en septiembre de 2010.

La subteniente Rojas y el proceso de hiperfeminización dentro de la masculinidad femenina en contextos locales

Vanessa Rojas, subteniente de 23 años y referente para el televidente colombiano como la entrenadora de los famosos en el reality *Soldados 1.0* (2017), es oriunda de Manizales, pero ha pasado la mayor parte de su vida en Armenia. Su vocación militar la heredó de su padre, sargento retirado del Ejército Nacional de Colombia. Antes de ingresar a hacer sus estudios como oficial del Ejército en el año 2012 a los 16 años, había sido elegida como Virreina en el Reinado de la Chapolera² (Armenia) versión N.º 18 en el 2010.

En el ámbito profesional, la subteniente Vanessa Rojas es oficial de armas, profesional en Ciencias Militares con carrera complementaria de Derecho, de la Esmic, egresada del arma de Logística. Durante su tiempo de estudio en la Escuela perteneció a la Compañía Deportistas, donde se destacaba en la natación. Dentro de la formación que ha realizado, cuenta con el Curso Avanzado de Combate, requisito para poder obtener el título de Subteniente en el Ejército Nacional de Colombia. Asimismo, obtuvo los distintivos de Paracaidista Militar (tanto el entrenamiento nacional como el distintivo Airbone del Ejército de los Estados Unidos de América), Empacadora (subespecialidad del paracaidismo militar), Curso de Operaciones Psicológicas y Corresponsal Militar.

En el año 2017 participó en el *reality* del canal colombiano privado RCN titulado *Soldados 1.0* (figura 4), donde se dio a conocer con su carisma entre los televidentes. En este programa tenía el papel de entrenadora de los soldados recluta (ayudante táctico), compuestos por famosos que iban a entrenarse como soldados

2 La chapolera es la persona que recolecta los granos de café maduros con el fin de realizar el proceso de secado y tostado.

en Tolemaida (Tolima), centro de formación especializada del Ejército Nacional de Colombia.



Figura 4. Contraste entre la imagen de la subteniente Rojas en el año 2017 y su papel de Virreina en el Reinado de la Chapolera en el 2010
Fuente: Entretenimiento RCN – Instagram (2017)

Alcanzó popularidad debido a que muchos televidentes y participantes del *reality* resaltaban su belleza (figura 5). Fue tal el éxito, que uno de los artistas le compuso una canción. Igualmente, se destacaba por su feminidad, en palabras textuales de uno de los famosos que compitió en el programa: “Lo más bonito que tiene mi teniente Rojas es que no es una mujer masculina. Ella no tiene ademanes de hombre, lo que pasa es que es ruda, te fija la mirada en los ojos y te intimida, y es muy precisa con las palabras” (“Vanessa Rojas es la teniente más sexy de Colombia”, 2017).

En este mismo sentido, la subteniente Rojas afirma: “Por estar en el Ejército no somos menos femininas. Lo último que quiere la Institución es que nos veamos igual que los hombres. Aquí el entrenamiento, la disciplina y el carácter es fuerte, pero ante todo somos mujeres nobles, delicadas y comunes y corrientes” (“Vanessa Rojas es la teniente más sexy de Colombia”, 2017).



Figura 5. "La Teniente Rojas de soldados 1.0".
Fuente: Revista Dossier - Imagen original © Canal RCN (2017).

Actualmente, la subteniente Rojas se encuentra en el Centro de Educación y Doctrina del Ejército (Cedoc), también trabaja con el Comando de Acción Integral del Ejército y, como se puede inferir en la siguiente foto, se está preparando para misiones internacionales, puesto que la boina y el parche distintivo que lleva es la que utilizan para identificar los cascos azules de Naciones Unidas.

Como se puede observar, si se establece un paralelo entre la denominada por los medios de comunicación británicos como la *Barbie de Combate* y, en el ámbito colombiano, la subteniente Rojas, se pueden ver puntos de encuentro y algunas similitudes en las posturas institucionales, personales, sociales y culturales, las cuales muestran que cada vez es más posible la permanencia de la feminidad, que no va en contravía con lo militar y que se continua siendo una mujer femenina luego de ingresar a desarrollar una carrera en este medio.

Tanto Simpson como Rojas son ejemplo de la hiperfeminización en la masculinidad femenina que tiene lugar cuando se incursiona en un ambiente tradicionalmente masculino, hacer gala de su masculinidad cuando era necesario usarla, pero no por eso "dejar de lado" su feminidad, tanto así que lograron obtener el reconocimiento y admiración por su belleza. Su trabajo y vida son testimonio de la continua protección de la "feminidad", manteniendo accesorios como el maquillaje o la ropa etiquetada como femenina, participando en un concurso de belleza o en

un *reality* en el que además de resaltar su preparación militar, destaca su belleza. En el caso de Simpson, su “feminidad” se enfatiza con el hecho de casarse y tener hijos; en palabras de Simpson, “ser la prueba viviente de que no se necesita ser marimacho para ser parte de las Fuerzas Armadas” (Hoyle, 2009).

No obstante, los casos analizados también dan a entender que aún persiste la correlación “Fuerzas Armadas-Masculinidad”, de manera que si una mujer ingresa, tiene que cuidarse de ser femenina y heterosexual, sin importar si se desempeña bien o no en su trabajo, pues para desestimar sus logros siempre existirá una razón, como por ejemplo hacer mayor énfasis en el reconocimiento social por su belleza —como Miss Inglaterra 2009 o los comentarios de la prensa respecto a la subteniente Rojas—, que en la labor que han desempeñado como militares.

Sin duda esto reafirma el trabajo de Melissa Herbert. Es valioso el esfuerzo de Simpson por resignificar su apodo de *Barbie* y sentirse orgullosa, pero ¿esto no será contraproducente?, ¿No se vuelve a caer en el discurso hegemónico? ¿Es la hiperfeminización la estrategia contraria a la masculinización? ¿No hay un camino intermedio? Estos dos comprueban que todavía estamos en un proceso de deconstrucción y desasociación del liderazgo y la fuerza con lo “masculino”. ¿Cuándo se verá al militar desde una perspectiva unisex? Estamos luchando con los imaginarios de guerrero y cazador sin tener en cuenta que, en la parte más olvidada, también han existido cacicas, guerreras y cazadoras. Lo que sucede es que los modelos hegemónicos de socialización quieren que se ignoren o, en caso de mostrarlos, generan polarizaciones como las que se ve en *G. I. Jane* o en la *Barbie de Combate*.

Si se mira en el contexto del presente libro surgen los siguientes interrogantes: ¿Las cadetes de la primera y segunda promoción habrían oscilado entre las dos posibilidades? ¿Encontraron una definición propia? No se puede dar una respuesta definitiva porque como no se tiene un referente concreto, esta sigue en proceso de construcción. Sería interesante ver la transformación de estos géneros performativos cuando haya más promociones, cuando las primeras subtenientes empiecen a ser modelo e, indirectamente, impongan y validen una visión de mujer y líder militar. ¿Será la de la teniente O’Neill o la de la cabo Simpson o la de la subteniente Rojas? El tiempo lo dirá.

Esta página queda intencionalmente en blanco.

¿Es posible una geopolítica feminista, o la arquitectura de las discusiones geopolíticas la reducen a una forma masculinista de razonamiento?

Joanne Sharp (2005)

Introducción

En este capítulo se abordan las posturas que avalan o cuestionan la presencia de las mujeres dentro del estamento militar. Específicamente se analizan los argumentos de la academia feminista estadounidense y la europea, a saber, el feminismo antimilitarista y el feminismo militarista igualitario.

Polaridad en las posturas respecto a la presencia de la mujer en la Fuerza Pública

Desde hace más de un siglo, las mujeres han logrado avances en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales, y poco a poco han transformado este-reotipos y demostrado con capacidades que el liderazgo no está ceñido a la etiqueta del género. A modo de ejemplo se puede mencionar que hasta tiempos recientes era impensable tener mujeres presidentas, pero actualmente en América Latina se cuenta con referentes como Michelle Bachelet, quien continuó trabajando para la promoción y participación de la mujer durante su periodo como presidenta de ONU Mujeres (2010-2013), después de desempeñar su primer mandato en la Presidencia de la República de Chile. En su primer periodo en ese alto cargo, uno de los propósitos de Bachelet fue brindar y garantizar la participación de la mujer en espacios que hasta hace poco eran considerados fuera de su alcance, no por falta de capacidades, sino por condicionamientos sociales que frecuentemente encasillan a los sujetos dependiendo de su género. A pesar de los trasfondos políticos que puedan tener estas decisiones, el simple hecho de fortalecer la exposición de este trabajo desde la oficialidad y no desde la insurgencia es un avance y es loable que haya sido destacado.

En general, se puede afirmar que la sociedad latinoamericana está aceptando gradualmente la labor de la mujer dentro de estamentos que hasta hace medio siglo se consideraban exclusivamente masculinos. Si se miran los relatos y se reflexiona al respecto, ¿se puede afirmar que se ha ganado la guerra y verdaderamente pueden sentirse parte de este espacio o simplemente se juega con relatos y triunfos en el campo político sin que se compagine realmente en la performatividad cotidiana?

Estos debates continúan vivos hoy en día, mediados por las discusiones contemporáneas sobre la deseable equidad de género en todas las áreas de la sociedad moderna y las distinciones entre equidad e igualdad. La guerra, al ser una actividad tan masculinizada en el imaginario colectivo, permite hacer un acercamiento a las espinosas fronteras entre lo biológico y lo netamente cultural en la definición social de los géneros, y es también un espacio de medición privilegiado para observar hasta donde una sociedad se considera a sí misma paritaria o equitativa.

En este contexto, parecen lógicas las tensiones y negociaciones que emergen en el espacio social en torno a nociones tan naturalizadas como el carácter masculino de la guerra o a temas como la participación de las mujeres en espacios tradicionalmente asociados a lo masculino y generadores de masculinidades hegemónicas, donde la fuerza física, la agresividad y las características asociadas a lo viril se concatenan en el imaginario colectivo alrededor de las Fuerzas Armadas, en particular para el feminismo.

A pesar de reconocer la presencia de la mujer en el ámbito interno y externo de la política, la economía y los conflictos armados, su papel se circunscribe a campos fuera de la toma de decisiones, y se les ve más en el lado de “víctimas”. Esto es explícito en las distintas resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre “Mujer, Seguridad y Paz”, en las cuales se han enfatizado aspectos como la violencia de género y la defensa de mujeres y niños(as) afectados por el combate³.

Por consiguiente, en este apartado se abordan diferentes aproximaciones al ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas, las cuales se concretan a través de posturas dentro del “feminismo” que han sido trabajadas en la academia estadounidense y europea, denominadas como “feminismo antimilitarista” y “feminismo militarista igualitario”. Cabe señalar que hay, sin embargo, posiciones que prefieren no adherirse a estos términos, porque consideran que se trata de una postura desfasada y que surge en contextos distintos a los de países en vías de desarrollo.

3 Véase lo señalado en el capítulo anterior cuando se analizó el marco legal de la inserción de la mujer en la Fuerza Pública.

Asimismo, es de destacar que estas discusiones se han realizado más en estas latitudes que en América Latina.

En el caso colombiano, los matices del conflicto armado colombiano han hecho que predomine la variante antimilitarista, tanto en el campo académico como en el trabajo de activistas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. No obstante, para esta investigación y la discusión que aborda, la claridad con la que se denominó al *feminismo antimilitarista* y al *feminismo militarista igualitario* hace más fácil tomar una postura en torno al debate de la presencia o ausencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En la primera se hace un claro llamado a que se separe lo femenino y a las mujeres de la Fuerza Pública, puesto que ve a esta última como uno de los estandartes de una masculinidad hegemónica y conservadora. Desde esta perspectiva, cuando las instituciones militares permiten el ingreso y la presencia de las mujeres, en realidad están perpetuando modelos hegemónicos que han generado la invisibilización y la dominación de las mujeres.

Por el contrario, otras corrientes afirman, desde una posición igualitarista, sin distinción de género, que todo(a) ciudadano(a) tiene el derecho de defender a su país mediante el uso de las armas, sin ningún tipo de restricción. Estos movimientos han sido abanderados por muchas mujeres que han alcanzado altos rangos en los ejércitos y que comparan su situación con la del sector público y privado, lo cual les permite afirmar que las mujeres pueden ser tan buenas gerentes, funcionarias, dirigentes o militares como sus pares masculinos. Concretamente, en la academia estadounidense, con representantes que se circunscriben históricamente a la corriente de tercera ola —en la cual se luchaba por lograr el estatus de ciudadanía de “primera” y reconocimiento pleno de los derechos, de acuerdo con la posición blanca, heterosexual, clase media alta—, se presentó un debate que se recoge en esta investigación y que centra un poco más la discusión sobre la presencia de las mujeres como actores sociales y políticos en la sociedad, que participan y usan los derechos que poseen como miembros de la comunidad.

Desde esta perspectiva, la mujer puede alcanzar todos sus derechos como “sujeta” y “ciudadana” si tiene la posibilidad de participar también activamente en la Fuerza Pública y acceder sin restricciones al campo de combate. Dichas perspectivas han sido discutidas y expuestas por autoras como Ilene Feinman (2000), Cynthia Cockburn (2000), Jeanne Holm (2005) y Carol Barkalow (2010), por citar a algunas, quienes son claramente diferenciables y contradictorias. Por supuesto, también se presentan las dinámicas de dicha discusión en Colombia, donde el feminismo antimilitarista ha tenido más visibilidad que el feminismo militarista igualitario.

Por último, es de interés observar cómo los mismos ejércitos que han adoptado la incorporación de mujeres oficiales y soldados, así como otras políticas paritarias, sostienen en la práctica una diferenciación de roles frente al combate entre hombres y mujeres. En lo que respecta al contexto de los ejércitos latinoamericanos, por virtud de esta restricción las mujeres oficiales no pueden acceder a posiciones que involucren el combate directo con el enemigo. Esta particularidad no solo valida, en último término, el esencialismo de género argumentado por las feministas antimilitaristas, sino que además permite concluir que en Occidente aún tiene vigencia el tabú sobre el papel de las mujeres en el combate directo, así como que los Estados nacionales y los ejércitos no están dispuestos a afrontar su violación.

De la misma manera, diferentes movimientos feministas pacifistas alrededor del mundo utilizan dichos esencialismos como parte de su argumentación antibélica; es difícil de sostener como generalidad desde los hechos y la evidencia histórica y arqueológica el oponer a la mujer como creadora de vida frente a los hombres como dispensadores de violencia y muerte. Sin embargo, este es el argumento que procesos como “Ruta Pacífica de las Mujeres” desarrollan cuando afirman que no están teniendo hijos para la guerra, con lo cual oponen maternidad a violencia.

En este apartado, entonces, se expone grosso modo las dos posturas y la interpretación que se ha hecho de estas en el contexto local. Finalmente, se hacen unas consideraciones al respecto.

Feminismo antimilitarista

(Se necesitan) herramientas analíticas cuidadosamente calibradas con las que se pueda medir hasta qué punto el hecho de que una mujer se enlisten en las fuerzas armadas de su país aumenta su propia autonomía, y a su vez reduzca así la potencia de esas creencias y procesos que privilegian lo masculino, que marginan a la mayoría de las mujeres de la vida política.

Cynthia Enloe (2000, p. 48)

De acuerdo con el trabajo que Ilene Feinman⁴ (2000) presenta en su libro *Citizenship rites* (‘Rituales de la ciudadanía’), el feminismo antimilitarista (*anti-militarist feminism*, en inglés) es la rama del feminismo conectada con la justicia ambiental, las preocupaciones ecofeministas y el antimilitarismo. Su eje de pensa-

⁴ Profesora del California State University Monterey Bay, donde imparte el seminario de Feminismo y Militarismo. Sus áreas de enseñanza son la política, los estudios feministas y los estudios acerca de la paz. Para obtener mayor información sobre la autora, consulte Feinman (s. f.).

miento es la oposición a lo militar, debido a su uso de la diplomacia de manera violenta y, por tanto, asocia la violencia con la “masculinidad virulenta inmersa en la cultura militar” (Feinman, 2000, p. 1). De esta manera, Feinman afirma que hay una conexión entre la violencia y los mecanismos con los que se ejerce una masculinidad hegemónica y conservadora. La violencia y las pruebas que exige en el marco de la cultura militar forman parte de su legitimación y reafirmación constante.

Entre las conclusiones de esta postura, que van desde lo académico hasta el activismo político, se muestra que “la cultura militar se opone a la cultura de la mujer y las metas del feminismo, y consecuentemente, juzgan a los militares y el militarismo como impedimentos para alcanzar la justicia y la paz” (Feinman, 2000, p. 1). Esta afirmación la comparten autoras como Cynthia Cockburn⁵, quien opina que “los hombres y las masculinidades (socialmente constituidas) son las fuentes de la opresión de la mujer” (Cockburn, 2007; la traducción es propia) y agrega que el feminismo antimilitarista analiza las tensiones entre el origen de la guerra y su cruce con el género. De acuerdo con Feinman, las Fuerzas Armadas están permeadas por las modalidades tradicionales de dominación política y económica, conquista sexual y por dinámicas masculinistas dentro de su discurso que las hacen tener una posición viciada.

Por su parte, Cynthia Enloe⁶, quien también se suscribe a esta línea, es autora de libros como *Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics* [Bananas, playas y bases: hacia una política internacional con sentido feminista] (1990) y *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives* [Maniobras: la política internacional de militarizar las vidas de las mujeres] (2000), en los cuales recalca el impacto que tienen los procesos de militarización en las comunidades donde se genera este proceso. Además, en estos trabajos señala cómo las mujeres resultan afectadas por la militarización, sea como “trabajadoras sexuales” que prestan sus servicios a los soldados de la base, o como mujeres que forman parte del mundo militar en su papel de esposas, hijas, familiares o miembros activos de

5 Investigadora feminista, escritora y activista que trabaja la intersección de los estudios de género con los estudios de paz / conflicto. Profesora invitada del Departamento de Sociología de la City University of London. Dentro de su activismo político se puede mencionar su participación en redes como las Mujeres de Negro y la Liga Internacional de las Mujeres por la Paz y la Libertad (*Women's International League for Peace and Freedom*, en inglés). Para más información sobre la autora, puede consultar su página web oficial: <http://www.cynthiacockburn.org>

6 Es profesora del Departamento de Gobierno y Relaciones Internacionales de Clark University, Estados Unidos, dentro del Programa de Estudios de Mujeres de la misma institución. Sus intereses de investigación son las interacciones del feminismo, las mujeres, la cultura militarizada, la guerra, la política y las economías globalizadas. Más información sobre la autora en <http://www2.clarku.edu/departments/womensstudies/facultybio.cfm?id=343&progid=40>

las Fuerzas Armadas. De acuerdo con Enloe (2000), “el *ethos* es masculino y por esa misma razón, la participación de las mujeres ha sido un ingrediente esencial [...] sin mujeres a las cuales deshumanizar [...] este servicio militar para hombres no sería útil para reforzar su hombría y de paso, su ciudadanía” (Enloe, 2000, p. 193; la traducción es propia). En esta cita la autora da a entender que lo femenino y la mujer se ven como un “objeto” de apoyo y de refuerzo, y no como un elemento constitutivo, por sí mismo, de lo militar.

Al respecto, Cynthia Cockburn, una de las militantes más fuertes y representativas de la rama, hace conexiones en su libro *From where we stand: War, women's activism and feminist analysis* (2007)⁷ sobre cómo la violencia ha afectado a las mujeres en zonas tan distintas como Sierra Leona, Colombia, Yugoslavia, Israel e India. La autora agrega que dentro de lo que se denomina *guerra* se encuentran luchas de poder y violencia que se desarrollan a través de códigos basados en el género. Para Cockburn, quien pertenece al movimiento “Mujeres de Negro”⁸ (Reino Unido), en la guerra se explota y oprime a la mujer a través de un incremento notable de la autoridad del hombre, que se traduce en violencia y persecución.

Cockburn (2007) plantea que uno de los errores que más han hecho daño en la comprensión de lo femenino en el marco de la guerra son los esencialismos que asocian lo femenino con la paz, con el rol de la mujer como dadora de vida y de estabilidad. Asimismo, señala que más allá de los contextos sociopolíticos específicos, el género crea “experiencias de diferencia” y “trayectorias de vida específicas relacionadas”, de manera que la verdadera solución no es etiquetarse como feminista, sino tener una agenda programática como feminista cuya base sea la solidaridad y hermandad entre mujeres.

Como se puede apreciar, sea desde la academia o en el trabajo de activismo político combinado con la investigación-acción, el feminismo antimilitarista desea hacer visible la conexión entre estructuras masculinistas, como el aparato militar, y formas de opresión y violencia que aquejan a las mujeres, razón por la cual, se argumenta, el feminismo debe rechazar radicalmente toda conexión con esta tecnología social. Cabe agregar que también debe repensar y proponer nuevas lógicas, porque

7 El libro fue traducido al español en 2009 como *Mujeres ante la guerra: Desde donde estamos*. Puede leer en línea la obra en inglés en la dirección web que aparece en las referencias (Cockburn, 2007).

8 Movimiento que nace en Israel en 1988 por parte de ocho feministas pertenecientes a la izquierda radical, las cuales salieron a protestar en contra de la ocupación de los territorios palestinos por parte de Israel, vestidas de negro y en silencio, como forma de promover un sentimiento de paz. Este movimiento ha ido evolucionando y ha sido adoptado en distintos países de acuerdo con sus contextos sociopolíticos, que establecen unas condiciones de violencia que afectan a las mujeres de una manera específica. Para mayor información con respecto a este movimiento, consulte la página web del movimiento: <http://www.mujeerpalabra.net/activismo/mdnmadrid/pages/who.htm>

al ignorar las diferentes condiciones de posibilidad y experiencias de vida, así como insertar a las mujeres en la categoría de “víctimas”, hacen que una “hermandad” sea un reto más que una realidad viable a mediano y largo plazo.

Feminismo antimilitarista en Latinoamérica y Colombia

Las mujeres no parimos ni forjamos hijos e hijas para la guerra.

Organización Feminista Popular (OFP), Colombia⁹

Hablando específicamente de Colombia, el antimilitarismo ha sido más abordado y visibilizado desde una perspectiva feminista. Muestra de ello es la presencia del movimiento de mujeres a través de dos organizaciones: la Organización Femenina Popular (OFP) y la Ruta Pacífica de las Mujeres.

El primer movimiento de mujeres surgió en 1972 en Barrancabermeja, con ayuda inicial de la Iglesia católica, con el propósito de “reivindicar el derecho de la comunidad de recuperar la tierra para la construcción de viviendas y para desarrollar cultivos de subsistencia” (Irenees, s. f.). Posteriormente, el movimiento se independiza de la Iglesia y enfatiza su postura de resistencia civil contra la guerra a partir del año 2000, mediante el uso de símbolos como las batas negras (prenda que usan desde su adhesión al movimiento Mujeres de Negro en 1996), cadena de mujeres, ollas vacías, cintas de colores, flores amarillas, llaves, casas de la mujer, entre otros¹⁰.

Aunque la base de trabajo de la organización ha sido la región del Magdalena Medio, también han llegado a Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Neiva y al departamento de Nariño, y se han seguido fortaleciendo a pesar de recibir amenazas y ataques de sectores asociados con la extrema derecha y con los grupos armados ilegales como la guerrilla y los paramilitares. Para la organización, la causante de la situación de violencia que vive Colombia es el cruce de posibilidades que permite la opresión e invisibilización, lo cual da como consecuencia pobreza, miseria y exclusión. Esta postura evidencia el vínculo entre la OFP con la Mujeres de Negro y el feminismo antimilitarista.

⁹ Una de las frases emblemáticas de la organización colombiana que se puede encontrar en el siguiente enlace web: <http://organizacionfemeninapopular.blogspot.com.co>

¹⁰ Para mayor ampliación de la información de los símbolos, diríjase a la página web: <http://organizacionfemeninapopular.blogspot.com/p/simbolos.html>

En la misma perspectiva, y en cierta medida, amadrinado por la OFP, nace oficialmente en 1996 la Ruta Pacífica de Mujeres¹¹, organización que lucha contra los abusos que recibían aquellas que quedaban en medio de la lucha entre guerrilla, Ejército y grupos paramilitares. De acuerdo con la información que publicó la página web del encuentro de Mujeres de Negro¹² en 2011 en Latinoamérica, el propósito de esta organización es trabajar para que la mujer sea actriz política y social en los procesos de negociación y construcción de paz, así como para que denuncie toda forma de violencia contra ellas.

Para la Ruta Pacífica, Colombia ha afrontado un conflicto de más de seis décadas y, en referencia al carácter de esta confrontación y el papel de las mujeres en su solución, afirma que promueve acciones con el fin de que estas no sean involucradas en el conflicto y a su vez, impulsar en la sociedad y el Estado a parar la guerra. De esta forma, estas dos organizaciones colombianas se engranan con la corriente feminista antimilitarista porque evidencian la conexión de la violencia con las lógicas de discriminación, explotación y victimización, donde las mujeres son las más afectadas. No obstante, buscan resignificar el papel de víctima y darle el de actriz política, para lo cual manifiestan la necesidad de visibilizar las mujeres en la discusión política y de seguridad en Colombia.

Grupos como la OFP y la Ruta Pacífica demuestran que para alcanzar esa paz tan anhelada se deben visibilizar todos los actores involucrados en el conflicto, y entre esos se encuentran las mujeres que han sido víctimas. Sin embargo, ese tipo de asociaciones no piensan que, como expresó Cynthia Enloe y la periodista colombiana Patricia Lara Salive, hay otras visiones que se deben incluir para matizar la discusión y que, indirectamente, se perpetúan distinciones de género. ¿Qué pasa con las mujeres conectadas directamente con las Fuerzas Armadas a través de familiares, pareja y / o amigos? ¿Ellas no pueden tipificarse como víctimas del conflicto también? ¿Qué sucede con las que decidieron participar del conflicto y tuvieron que hacer toda serie de renunciaciones por seguir un ideal? ¿Ellas son víctimas, victimarias o tienen una categoría intermedia?

No es que esté mal usar una olla vacía para mostrar el hambre que genera la guerra, o una flor amarilla y cintas de colores como lo hicieron los *hippies* para protestar contra la Guerra de Vietnam. Sin embargo, se debe prever el peligro que

11 El sitio oficial de la organización es <http://rutapacifica.org.co>. Para obtener información más detallada sobre la Ruta Pacífica de las Mujeres, véase Sánchez (2006).

12 Fue el primer encuentro de Mujeres de Negro realizado en Latinoamérica, lo comandó la Ruta Pacífica de Mujeres y se llevó a cabo del 15 al 20 de agosto de 2011. Para mayor información, diríjase a la página web oficial del encuentro: <http://www.encuentromujeresdenegro.org/home.html>.

puede representar el uso de determinados símbolos que, a su vez, perpetúan la posición de vulnerabilidad y que indirectamente se unen a las posturas que van en contra de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas por considerarlas sujetos a proteger y, por tanto, que no pueden ser parte del grupo social designado por el Estado para proteger. Como se dijo anteriormente, hay que matizar más la discusión para no invisibilizar e indirectamente negar que, como parte de su empoderamiento político y ciudadano, hay mujeres que han escogido participar del conflicto armado desde la lucha, sea en el bando legal o insurgente. En lo que respecta a este libro, compete la lucha por visibilizar a las que han decidido participar desde el bando legal y cómo quieren reivindicar y visibilizar su posición dentro de la Fuerza Pública.

Feminismo militarista igualitario

Tanto a las mujeres como a los hombres deberían asignárseles trabajos para los cuales estén calificados, basándose en los requerimientos del puesto y no en generalizaciones de género.

Feinman (2000, p. 2; la traducción es propia)

En contraposición con la postura comentada anteriormente, existe otra posición dentro de la perspectiva feminista que estudia la participación de las mujeres como miembros activos en las Fuerzas Armadas y defiende su posición en estas instituciones, así como su avance en términos de oportunidades laborales y reconocimiento institucional y social. Se trata del feminismo militarista igualitario (*egalitarian militarist feminism*, en inglés, según lo acuñó Feinman), el cual ve la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas como un reto y como una forma de reconfiguración dentro de su grupo social.

Este movimiento de la academia estadounidense y europea surge a partir de la lucha del movimiento feminista en los Estados Unidos para defender la fallida Enmienda de Igualdad de Derechos¹³ (EID, o en inglés ERA por Equal Rights Amendment), la cual hacía constar que tanto hombres como mujeres tendrían igualdad de acceso a las oportunidades, sin importar el campo donde quisieran desempeñarse y desarrollarse.

13 De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, una enmienda es una “propuesta de variante, adición o reemplazo de un proyecto, dictamen, informe o documento análogo” (RAE, s. f.). La propuesta de la EID era que “la igualdad de derechos bajo la ley no será ni negada ni reducida ni por Estados Unidos ni por cualquier estado por razón de sexo”. Esto generó lucha entre los movimientos feministas y antifeministas y al fin, el proyecto no prosperó.

Habiendo perdido la batalla en el campo constitucional, las activistas del movimiento feminista militarista igualitario luchan por la igualdad de acceso a las oportunidades laborales, al considerar que “las mujeres deben desempeñar un papel pleno y sin trabas en las Fuerzas Armadas” (Feinman, 2000, p. 1; traducción de la autora). Sus integrantes son mujeres que ingresaron o desean ingresar en las Fuerzas Armadas, así como académicos que recuperan la historia de las mujeres en estos ámbitos y personas que están a favor de las políticas que expandan los perfiles profesionales de las mujeres en el área castrense. Entre sus principios de lucha está la noción de que el servicio militar es un derecho y una responsabilidad de la mujer, con el supuesto de que significa alcanzar el estatus de ciudadana de primer nivel.

Otro de sus principios es el acceso de la mujer a todas las ramas de combate¹⁴ con el argumento de que a “los hombres y a las mujeres deben asignárseles tareas para las cuales están calificados de acuerdo con las especificaciones para realizar el trabajo, y no con base en generalizaciones que parten desde el género” (Feinman, 2000, p. 2; traducción de la autora). El feminismo militarista igualitario también recuerda que las mujeres quieren ingresar a las Fuerzas Armadas por un número de razones —vocación y patriotismo, por citar solo algunas— y que de esta manera participan directamente en la transformación de la cultura militar mediante la deconstrucción del masculinismo característico de estas instituciones: “Las mujeres se han estado desempeñando en las Fuerzas Armadas de manera incógnita o no, en el pasado y en el presente sin ser partícipes de los beneficios y honores de un reconocimiento de su servicio como soldado (militarización)¹⁵ en un rol de heroínas y ciudadanas” (Feinman, 2000, p. 2; traducción de la autora).

Algunas autoras que pertenecen a esta rama son Jeanne Holm, Carol Barkalow, Melissa Herbert y Donna McAleer, entre otras. Ellas son parte del grupo de mujeres que pertenecen o han pertenecido a las Fuerzas Armadas y han expuesto sus experiencias, logros y dificultades en publicaciones para rebatir el argumento de que la mujer no tiene cabida en la institución. La primera, fallecida en febrero de 2010, tiene su lugar dentro del feminismo militarista igualitario y en la historia de las mujeres destacadas en Estados Unidos por ser la primera en alcanzar el grado de general en la Fuerza Aérea estadounidense, así como por ser la primera general de dos soles en las Fuerzas Armadas de ese país. Dentro de sus logros se cuenta haber contribuido a que las mujeres de la Fuerza Aérea pudieran ascender a grados más

14 En español se conoce como OMEs (Ocupaciones Militares Especializadas) y en inglés MOS (Military Occupational Specialty).

15 El término en inglés se refiere a *soldiering*, lo cual puede definirse como “las habilidades que se requieren para la vida de un soldado” o “servir como soldado en la milicia” (Meeriam-Webster, s. f.).

altos que el de coronel, donde estaban estancadas. Asimismo, hizo que se abrieran la mayoría de las especialidades de combate en la Fuerza Aérea para las mujeres, logró que la institución fuera la primera en aceptar compañías mixtas de hombres y mujeres, expandió el número de bases en que estas pudieran trabajar y sentó las condiciones para que las mujeres pudieran ingresar a la Academia de la Fuerza Aérea en Colorado Springs. En resumen, a la general Holm se le reconoce como la fuerza impulsora detrás del movimiento para la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres en las Fuerzas Armadas estadounidenses y, como lo diría la misma Holm, “se trataba de obtener equidad y de subvertir los roles tradicionales y las labores que una mujer puede desempeñar en la sociedad” (Martin, 2010; traducción de la autora).

Carol Barkalow, por su parte, es mayor retirada del Ejército estadounidense, pertenece a la primera promoción de mujeres de la Academia Militar de West Point (1980) y es autora de *In the men's house* [En la casa de los hombres]¹⁶, donde expresa cómo su género le impidió y ha impedido que las mujeres realmente “sean parte” de las Fuerzas Armadas. El libro, mezcla de anécdota personal y construcción socio-histórica sobre el proceso de ingreso a West Point durante acontecimientos críticos como la Guerra de Vietnam, retrata las dificultades de esta etapa, vista por cadetes y oficiales tradicionalistas como “la degradación de lo que la Academia representaba” (Banks, 1990)¹⁷. También hace un recuento de las fases de adaptación tanto de las cadetes como de la institución y sus miembros, así como de los inicios de su liderazgo militar —cabe recordar que Barkalow perteneció al primer grupo de mujeres de mando—. A pesar de haber recorrido un duro camino, en una de las entrevistas que concedió con respecto a la publicación de su libro, Barkalow expresó que las mujeres mismas son las que se limitan y que por lo tanto deben interiorizar que pueden hacer realmente lo que quieren (Henderson, 1990).

Dentro de la misma línea se encuentra Donna McAleer, promoción de West Point de 1987, quien se desempeñó como jefe de la Policía Militar estadounidense en Alemania y es actualmente comentarista política, motivadora y entrenadora de voleibol. McAleer publicó en el año 2010 un libro sobre la experiencia de catorce mujeres egresadas de West Point titulado *Porcelain on steel: Women of West Point's long gray line* (‘Porcelana en el acero: Mujeres de la línea de cuna de héroes de West Point’), en el cual relata los retos, triunfos y sacrificios que han afrontado para

16 Dos completas reseñas acerca de la experiencia de Barkalow y los hechos que narra en su libro se pueden leer en Banks (1990) y Henderson (1990).

17 Estas mismas palabras fueron expresadas en décadas posteriores y en otras latitudes por varios de los entrevistados para la primera investigación en la Esmic.

mostrar que sí es posible pertenecer a las Fuerzas Armadas y salir adelante a pesar de las dificultades y vicisitudes de la profesión, en cuanto desarrollen las competencias para el tipo de trabajo en el que se quieran desempeñar.

Se podría pensar que esta postura está en completa contraposición con el feminismo antimilitarista, pero en realidad son las dos caras de la misma moneda: El empoderamiento de la mujer. Mientras que la primera postura sostiene que la mujer se puede empoderar fuera de las Fuerzas Armadas, ya que considera esta institución como un espacio en el que se refuerzan actitudes y comportamientos que van en contravía con lo femenino y su fortalecimiento, el feminismo militarista igualitario plantea que la mujer está en capacidad de determinar su campo de acción laboral y cómo puede contribuir a su entorno luchando desde las fuerzas legales.

En este punto de la discusión es el momento de señalar que las investigaciones que se presentan en esta obra se adscriben a esta última variante. A veces, para empezar a transformar los estereotipos y / o esquemas se puede estar adentro y así diferenciar más matices que los que los preconceptos nos permiten. Asimismo, analizar y recontar esas luchas y tensiones hace que este relato, que pertenece a la historia de las mujeres de armas del Ejército Nacional de Colombia, no quede en fragmentos, a la vez que evidencia que en la búsqueda de la paz hay personas que todavía creen en la institucionalidad, que consideran que ese es el camino para alcanzar la estabilidad del país y que las mujeres son parte clave para lograrlo.

Feminismo militarista igualitario en Colombia y Latinoamérica

Hay un consenso total en las Fuerzas Militares en que las mujeres no deberían participar en el combate directo. No sé si tengamos suficiente experiencia para saber si este es el enfoque correcto. No obstante, las mujeres pueden estar en cualquier parte. Tenemos el servicio militar femenino en Chile. Impulsé a las mujeres en todos los ámbitos. En los ejercicios de artillería, las mujeres siempre ganan porque son más precisas. No había mujeres dentro de buques de la Armada. Cuando tuve que comprar fragatas, me aseguré de que estas tuvieran habitaciones para las mujeres. La política debe incluir a más mujeres en puestos de toma de decisiones.

Palabras de Michelle Bachelet sobre la equidad de género en las Fuerzas Armadas y sobre cómo la impulsó en Chile (Aroral, 2012)

En el caso de Latinoamérica, no se puede hacer una homogeneización con respecto a esta variante por varias razones: En primer lugar, hay países donde hay servicio militar voluntario y otros, como en el caso colombiano, donde este sigue

siendo obligatorio debido al conflicto armado interno que se presentaba en el país. En segundo lugar, hay países que permiten que las mujeres sean desde soldados profesionales hasta oficiales (países del Cono Sur), como otros donde las mujeres solo se desempeñan en cargos de suboficiales y oficiales, como en Colombia.

No obstante, la lucha que se presenta desde el feminismo militarista igualitario en América Latina comienza desde el campo político y se irradia a los estamentos militares, en algunos casos para solicitar la apertura de espacios de acción o para ampliar las opciones laborales existentes y fortalecer la presencia de mujeres en la Fuerza Pública. A continuación, se describen los casos de Argentina, Chile y Colombia.

En el caso argentino, durante el primer gobierno de la señora Cristina Fernández el Ministerio de Defensa estuvo en cabeza de Nilda Garré¹⁸ desde 2007 hasta 2011. Durante este periodo, Garré promovió el desarrollo profesional de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas, así como impulsó medidas que van desde políticas de género (que incluyen un Observatorio de la Mujer, Consejo de Políticas de Género, Oficinas de Género para hacer seguimiento en todos los batallones y estamentos de las Fuerzas Armadas Argentinas, normativa relacionada con la situación laboral, personal y profesional de la mujer en las Fuerzas Armadas), hasta la integración de la mujer militar argentina en operaciones de Paz de la ONU¹⁹.

En el caso chileno, el nombramiento de la dos veces presidenta Bachelet como ministra de Defensa (2002-2004) fue el evento que impulsó políticas de equidad de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas chilenas. De acuerdo con la escritora y periodista chilena Cherie Zalaquett, en su libro *Chilenas en armas: Testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas* (2009), Michelle Bachelet creó una política pública de género con reglas comunes a todas las Fuerzas Armadas, con los principios de igualdad de oportunidades, integración, competencia profesional y búsqueda permanente de una mayor equidad. También estableció un estilo unisex en los uniformes militares, incorporó a las Fuerzas Armadas chilenas a las Operaciones de Paz internacionales y, a partir del 2002, permitió el ingreso de la mujer en las armas de apoyo de combate (artillería, telecomunicaciones e ingenieros). De acuerdo con Zalaquett (2009), “las jóvenes que optan por estas especialidades tienen la ventaja de ascender hasta el grado de general, integrar el alto mando institucional e incluso alcanzar el rango de comandante en jefe” (pp. 35-36). Finalmente, durante su primer mandato como presidenta continuó con su

18 Tercera mujer en acceder al cargo de ministra de Defensa en América Latina.

19 Por cuestiones de ajuste al presupuesto, el Observatorio fue absorbido por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa. Fue renombrado como Dirección de Políticas de Género.

política de fortalecimiento e inclusión de la mujer, lo cual le valió el reconocimiento del Banco Mundial en el 2005.

En Colombia, una de las promotoras de la incorporación de las mujeres como oficiales de armas del Ejército fue Martha Lucía Ramírez, exministra de Defensa, exsenadora y vicepresidenta de la República. En 2008, solicitó que hasta la última rama de la Fuerza Pública diera la oportunidad de ingreso a las mujeres y que, como institución del Estado, debía cumplir con la Ley de Cuotas. Esta iniciativa fue compartida por el entonces ministro de Defensa y expresidente de Colombia, Juan Manuel Santos, quien le dio su visto bueno. Cabe agregar que la Ley 581 de 2000 determinó el número de personal estudiantil femenino que ingresó en la Esmic debido a que esta permite flexibilizar el porcentaje. Así se incorporaron en enero de 2009 62 mujeres en un grupo de 380 estudiantes, lo cual representa el 15 % de su población y el 3 % de la Esmic en ese entonces; en enero de 2009, ingresaría la primera promoción de oficiales femeninas de armas del Ejército Nacional. Posteriormente, en el 2012, el presidente Juan Manuel Santos, en presencia de Michelle Bachelet como presidenta de ONU Mujeres, anunció oficialmente su Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres²⁰, en la cual instó a que todas las instituciones estatales incluyeran en sus directrices un enfoque diferencial de género y a que se tuviera en cuenta a las mujeres de la Fuerza Pública. Finalmente, en marzo del año 2013, firmó el documento Conpes 161 de Equidad de Género para las Mujeres (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2011).

Como se puede ver, el común denominador de esta descripción es que desde el campo político se empiezan a generar espacios de inclusión, como la presencia de tres mujeres en ministerios de Defensa, el segundo cargo al mando de la Fuerza Pública después del presidente. Esto quiere decir que, aunque ha habido redes académicas e investigadores que trabajan este aspecto, como Aída Martínez Carreño (2008), María Himelda Ramírez (2010) en Colombia, o Lilian Bobea (2008), quien ha publicado su trabajo en la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal) y en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), los espacios abiertos se han generado por discusiones políticas principalmente.

No obstante, un componente que sí se ha discutido en cierta medida y en el que se concuerda con la variante estadounidense y europea es el acceso a armas de combate. En la mayoría de países, las mujeres tienen restringidas las armas de combate directo como la infantería y la caballería. En algunos, como en Argentina y Chile, el personal femenino puede pertenecer a la artillería e ingeniería militar,

20 Para mayor información, diríjase al siguiente enlace: <https://bit.ly/1strxvWP>

mientras que hay países como Colombia, donde solo hasta 2013 se permitió que cuatro egresadas de la segunda promoción, estudiantes de ingeniería civil de la Esmic, pudieran graduarse como oficiales del arma de ingeniería militar y que en 2015 ascendieran las primeras egresadas del arma de artillería.

En lo que respecta a la discusión sobre el acceso a las armas de combate, cabe anotar que se han empleado como argumentos diferentes referentes históricos y las necesidades de cada una de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, se evidencia claramente que el componente cultural influye, pues la gran mayoría de Estados latinoamericanos tiene una visión conservadora de los roles sociales y, por ende, se ha naturalizado una división de las tareas con base en el género que se extrapola al contexto militar, lo cual no entra a discusión. Empero, algunos países de la región como Argentina y Chile, o Colombia en estos últimos años como aliado estratégico de la OTAN, son los que presentan mayores avances al respecto.

De esta manera, en América Latina han primado más las reformas para permitir el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas que para garantizarles una oportunidad equitativa de acceso a espacios laborales. Tal vez en el largo plazo se haga la discusión y se dé el visto bueno si funciona el plan que está ejecutando Estados Unidos (el principal aliado militar de la región), que retiró las restricciones para que las mujeres puedan acceder a armas de combate. Mientras tanto, se debe seguir trabajando para fortalecer la participación femenina.

Reflexiones finales

Haciendo un balance sobre las dos posturas, se puede concluir que cada una habla del empoderamiento de la mujer, pero se diferencian en que la variante antimilitarista cuestiona el papel de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas porque las considera estamentos donde se reproducen mecanismos masculinizadores generadores de violencia y represión, mientras que la perspectiva militarista igualitaria avala la integración de personal femenino en espacios socialmente asociados a lo masculino, como las Fuerzas Armadas, con base en conceptos como equidad e igualdad de oportunidades. Las feministas antimilitaristas critican la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas en cuanto institución representativa causantes de su opresión y subyugación. Como posición contraria, las feministas militaristas igualitarias quieren hacer visible la labor que la mujer ha realizado históricamente en las Fuerzas Armadas, así como reconocer tanto su derecho a la participación, como al libre acceso de oportunidades laborales dentro de este campo.

Como afirma Ilene Feinman, debe existir un diálogo para que se ayude a la mujer a tener un estatus de ciudadana de primer nivel y, sin importar la decisión que

tome, a contar con las garantías necesarias para desarrollarse profesional y personalmente, sin que el género sea un obstáculo o genere algún tipo de detrimento. Esto demuestra que, a pesar de todos los avances que se han dado en materia de equidad para las mujeres, la división social del trabajo con base en el género continúa, de tal manera que las fuerzas de reproducción social y asignación de roles y la subjetivación queda en un segundo plano, como el interés o la vocación. Es necesario que sin importar las discrepancias que puedan existir, es necesario generar condiciones de visibilidad y posibilidad para que se pueda empezar a pensar en una geopolítica feminista que desarticule lógicas asociadas a una masculinidad hegemónica y conservadora, de modo que se configuren nuevas formas de concebir los espacios y que lo político y militar deje de asociarse exclusivamente a lo masculino.

TERCERA PARTE

Perspectiva diferencial de género

Esta página queda intencionalmente en blanco.

PERFILES Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL. EL CASO DEL PERSONAL ESTUDIANTIL MIXTO EN LA ESMIC

6

Introducción

En este capítulo se incluyen estudios de tipo formativo, adelantados en la Escuela Militar de Cadetes “José María Córdova” (Esmic), referentes a los perfiles de entrada, salida y percepción del desempeño profesional del personal estudiantil mixto que ha estado en contacto directamente con la formación, según una perspectiva diferencial de género.

A continuación, se presenta un análisis del proceso de incorporación y selección del personal masculino y femenino, con el fin de determinar los avances que ha realizado la Esmic y cómo este tema ha sido abordado por las escuelas de formación de oficiales de dos ejércitos que son un referente para el Ejército Nacional de Colombia: el de los Estados Unidos y el de España.

El proceso de incorporación y selección del personal estudiantil de la Esmic (2014-2015)

En la Esmic, institución educativa encargada de formar a los futuros oficiales de arma del Ejército Nacional de Colombia, se realizan incorporaciones de personal estudiantil dos veces al año. Desde el primer semestre del año 2009 hasta el segundo del 2013, este proceso se hacía de manera diferencial: En el primer semestre se incorporaba personal mixto en género (hombres-mujeres) y en el segundo solamente personal masculino. Sin embargo, a partir del año 2014, la Esmic incorpora personal mixto en ambos semestres.

A pesar de las acciones de buena voluntad para ser equitativos en materia de género y, a la vez, actuar de acuerdo con las necesidades de la Fuerza, la implementación inicial de estos mecanismos en la selección de talento humano mixto no consideró la perspectiva de género, en una institución que fue por más de cien años netamente masculina. Esto se traduce, más que en un número determinado del personal femenino que ha ingresado a la institución (pasó del 3 % al 17 %), en encontrar los medios para que el acceso a las oportunidades de ingreso y llegar a

ser parte de la institución, tanto para hombres como para mujeres, tenga las condiciones idóneas para que ninguna de las partes involucradas considere que el proceso es preferencial o excluyente. Por lo tanto, sería importante revisar el grado de inclusión de la perspectiva de género en la resolución donde se establecen los parámetros físicos diferenciados para hombres y mujeres en las pruebas físicas (específicamente en la terrestre).

Precisamente, esta es una de las recomendaciones que formuló la investigación “Impacto de la población de cadetes femeninas en la cultura institucional de la Escuela Militar de Cadetes ‘General José María Córdova’ y sus implicaciones en futuras incorporaciones” (integrado ahora en el capítulo 8, sección 1), realizada por la Facultad de Ciencias Militares en el segundo semestre del 2010. Específicamente, ese trabajo revisó los distintos aspectos que caracterizaban la incorporación de hombres y mujeres con perspectiva de género, a fin de plantear las fortalezas del proceso como aspectos susceptibles de mejoramiento. Asimismo, esta información constituye un insumo para facilitar la selección del personal más apto y que esté acorde con las necesidades y exigencias de la Esmic y, a futuro, del Ejército Nacional de Colombia, de tal manera que el clima organizacional sea óptimo para el desarrollo académico y profesional de hombres y mujeres, y no se malinterprete este tipo de diferenciaciones como favoritismos o mecanismos para hacer la vida más fácil a algunas personas.

En consecuencia, la pregunta que orientó esta investigación fue la siguiente: ¿Cuáles son las fortalezas y aspectos por mejorar, desde la perspectiva de género, del actual proceso de reclutamiento e incorporación del futuro personal de oficiales de armas de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”? Cabe mencionar que revisar el proceso de incorporación y selección del personal estudiantil masculino y femenino es importante porque permite optimizarlo y de esta manera seleccionar el mejor talento humano, reducir el número de bajas durante la formación y el desarrollo profesional, disminuir las remisiones de problemas (académicos, psicológicos, físicos), mejorar los procesos de integración en formación mixta y, aplicando la perspectiva de género, aminorar la incidencia de la discriminación con base en género.

Asimismo, analizar las fortalezas como aspectos susceptibles de mejoramiento, así como estudiar los parámetros desagregados por sexo en la prueba terrestre y generar indicadores en la prueba acuática mejora la escogencia del personal más apto y acorde con las necesidades y exigencias de la Esmic y del Ejército Nacional de Colombia. En este sentido, el objetivo de este estudio fue analizar desde la perspectiva de género el proceso de incorporación del personal estudiantil que ingresa

como futuros oficiales de las armas a la Esmic, a fin de establecer las fortalezas, así como los aspectos susceptibles de mejoramiento. Los objetivos específicos que se plantearon fueron los siguientes:

- Establecer las distintas convergencias entre género, perspectiva de género y reclutamiento y selección de personal y su extrapolación al ámbito militar.
- Analizar de manera contrastiva las fortalezas y aspectos por mejorar del proceso de reclutamiento y selección de personal de la Esmic desde la perspectiva de género con países líderes en esta área y su aplicación en sus escuelas de formación (España y Estados Unidos).
- Presentar observaciones y recomendaciones basadas en el análisis contrastivo de este proceso y su interpretación desde la perspectiva de género aplicada al proceso de reclutamiento e incorporación de personal estudiantil militar.

Marco histórico de los procesos de incorporación

De acuerdo con Pedro Manuel Zayas Agüero (2010), en su texto “Breve esbozo del proceso de selección de personal” (2010), la evolución en este campo no es algo reciente, sino que viene desde los comienzos de la humanidad. Según Zayas (2010), en la prehistoria se clasificaban tareas para la supervivencia del grupo social con base en el sexo, la edad y las características físicas. Esto quiere decir que, desde el comienzo, la variable de género fue empleada como un condicionante determinante para la asignación de las labores.

El proceso empieza a ser más elaborado en ciertas regiones, como en el caso de China Imperial (605 D. C.), en donde se establecen por primera vez filtros más elaborados para facilitar y hacer más efectivo el ingreso de personal a las élites administrativas. Asimismo, Zayas cita la clasificación hecha por Platón en la Grecia antigua, según la cual,

en el estado ideal, la República, los hombres debían escogerse para cumplir las diversas tareas de acuerdo con su capacidad. Los dotados de razón superior debían ser dirigentes; los dotados de coraje, guerreros; el resto de los hombres debían ser artesanos, labradores, mercaderes y esclavos, necesarios al Estado, pero inferiores en jerarquía a los guerreros y estadistas. (Zayas, 2010)

Aquí, Platón hace procesos de exclusión y de acceso a oportunidades no solo con base en el género (nunca habla de las mujeres), sino también en lo concerniente

a la clase social, los estudios y el coeficiente intelectual, aspecto que se vuelve a retomar a comienzos del siglo XX.

De acuerdo con Zayas, posteriormente, específicamente en la Edad Media, los oficios adquieren un carácter netamente hereditario, de manera que la clase social condicionaba la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada, pues los oficios pasaban de manos de los padres a sus hijos. En este periodo, a pesar de que se fortaleció el desarrollo del trabajo artesanal, se agregó un nuevo filtro y se quitó al individuo la posibilidad de escoger o desarrollar otros talentos.

El cambio importante en el proceso de incorporación y selección de personal tuvo lugar en 1780 con la Revolución Industrial, debido a que desde este momento se aceleraron los procedimientos laborales y, por lo tanto, se necesitaba mayor personal para trabajar. En esta fase aparecen la administración y la psicología, y todo lo relacionado con la selección comienza a ser de carácter científico.

LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL: LAS PRUEBAS *ARMY ALPHA* Y *ARMY BETA*¹

Para que los procesos de reclutamiento y selección de personal tuvieran la objetividad y la efectividad que exige el método científico, fueron necesarios dos precursores de las actuales pruebas psicométricas. El primero fue Frederick Winslow Taylor (1856-1915), quien afirmaba que se debía asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales. El segundo fue Henri Fayol (1841-1925), quien aseguraba que existen seis grupos de funciones básicas en la empresa y que a cada función esencial le correspondía una determinada capacidad específica que el hombre debe poseer para ejercerla bien. Aunque estas ideas fueron llevadas al ámbito empresarial y, posteriormente, a la educación, estos procesos de selección se sistematizaron más y llegaron a ser lo que son hoy en día durante un periodo histórico importante que hizo que se conectaran con el campo militar y aceleraran su desarrollo: La Primera Guerra Mundial.

De acuerdo con Paul Ballantyne (2002), cuando el Congreso estadounidense aprobó la declaración de guerra del presidente Woodrow Wilson, el 6 de abril de 1917, la Academia Americana de Psicología, en cabeza de Robert Yerkes, se puso a disposición del Ejército de los Estados Unidos, convenciéndolos de la gran utilidad que tendría una prueba de aptitud mental para acelerar el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que, en palabras de Yerkes, “la velocidad cuenta en una guerra que cuesta cincuenta millones de dólares diarios” (Ballantyne, 2002).

1 Este apartado fue publicado en el 2015 en la *Revista Brújula. Semilleros de Investigación*, 3 (6) (Camacho, López, Chica & Infante, 2015). Se inserta aquí con algunas modificaciones.

En la primera reunión que se realizó con este fin se plantearon dos posiciones, que si bien eran complementarias, compitieron por ser la visión preponderante en las pruebas. La primera, expuesta por Walter Dill Scott, proponía que el instrumento indagara si una persona estaba o no en capacidad de desarrollar una tarea, de tal forma que la selección permitiera ubicarla en el lugar donde pudiera desarrollarse profesionalmente y aportar a la institución. Por su parte, la segunda posición —planteada por Robert Yerkes— elaboró un coeficiente intelectual que medía las habilidades cognitivas para seleccionar el personal más apto y clasificarlo en determinadas tareas de acuerdo con los resultados que hubiera obtenido.

Como resultado de este proceso se decidió que, por un lado, Scott dirigiría el Comité de Clasificación de Personal en el Ejército (CCPA, por su sigla en inglés), en donde diseñó una escala de clasificación y diseñó pruebas de suficiencia para 83 profesiones militares con los siguientes ítems de evaluación: Cualidades físicas, inteligencia, liderazgo, cualidades personales y valor general al servicio (Ballantyne, 2002). Por otro lado, Yerkes debería desarrollar masivamente su enfoque evaluativo para determinar las habilidades cognitivas de las personas, para lo cual construyó dos pruebas que buscaban valorar las habilidades verbales, numéricas, el seguimiento de instrucciones y el manejo de la información: *Army Alpha* y *Army Beta*. Mientras que la versión *Alpha* se aplicaba a los angloparlantes letrados, la *Beta* se reservaba para las personas analfabetas, inmigrantes que no hablaran inglés o las personas con un bajo nivel de escolaridad). De esta manera se lograba no solo abarcar la mayor cantidad de individuos y brindar oportunidades de ingreso a los aspirantes, sino también dar confianza a los comandantes de que se seleccionaba a los candidatos más aptos para desempeñarse en la milicia (Ballantyne, 2002).

No obstante, para que estos dos tests se aplicaran y alcanzaran el éxito que obtuvieron —examinaron a 1,75 millones de reclutas en un año—, fue necesario un proceso de negociación entre la Academia Americana de Psicología y el Ejército de los Estados Unidos, en el cual estaba en juego la credibilidad de la producción académica y su aplicación en contextos reales y apremiantes, como efectivamente era la incorporación de personal apto para el combate (Ballantyne, 2002).

En primer lugar, después de hacer los primeros diseños, Yerkes tuvo que someterlos a prueba en cuatro locaciones distintas y compararlos con el método tradicional de ese entonces, que consistía únicamente en que el comandante observaba el desempeño del aspirante y revisaba cómo evolucionaba. De acuerdo con John Carson (1993), hubo bastante reticencia respecto a la primera aplicación, pues muchas personas consideraron que las pruebas no eran viables ni confiables o que no proporcionarían los resultados esperados porque eran diseñadas por civiles. Sin

embargo, finalmente las pruebas fueron aprobadas después de que Yerkes aceptara varias sugerencias e incorporara los cambios que fueron sugeridos en la retroalimentación de las versiones piloto. Cabe agregar que su trabajo fue supervisado en dos investigaciones que realizó el Ejército de los Estados Unidos.

Ahora bien, como se puede apreciar en la figura 1, una de las ventajas que ofrece la prueba es que puede ser aplicada simultáneamente a un grupo numeroso de personas, lo cual contribuyó a acelerar el proceso de incorporación y selección de personal. Asimismo, en la imagen se ve cómo los reclutas tienen la mano levantada mientras esperan la orden para realizar el ejercicio, con lo cual se buscaba que la evaluación fuera objetiva y evitar fraudes, de tal manera que los participantes gozaran del principio de igualdad.



Figura 1. Aplicación de las pruebas a reclutas en 1917
Fuente: Yerkes (1921).

En segundo lugar, después de pensar en las personas que serían evaluadas, el Ejército y la academia se concentraron en un nuevo problema: quiénes serían los evaluadores que aplicarían y calificarían las pruebas, ya que la mayor parte de los oficiales que deberían recibir el entrenamiento para esta tarea se encontraba en combate. Como solución, Robert Yerkes propuso que el Ejército incorporara psicólogos y educadores al cuerpo administrativo de psicólogos militares para que hicieran la evaluación, con lo cual, además, validó el conocimiento desarrollado por la psicología al aplicarlo dentro del estamento militar (figura 2).



Figura 2. Calificación de los tests por parte de psicólogos militares en Camp Lee.
Fuente: Yerkes (1921)

Este proceso de negociación dio los resultados esperados. No solo generó nuevo conocimiento en el campo de la psicología organizacional, sino que además fue un gran apoyo en el ámbito militar: permitió evaluar a más de 1,7 millones de personas y detectar 83.000 casos clínicos de personal que no era apto para la institución. Así mismo, contribuyó a vencer las dudas que existían respecto a la prueba, pues se comprobó que los resultados que arrojaba concordaban con las observaciones que los comandantes hacían de sus nuevos subalternos. Finalmente, cabe resaltar que luego de cien años de su creación, estas pruebas siguen orientando los procesos de incorporación del personal idóneo en las fuerzas militares.

Perspectiva de género y selección de personal

De acuerdo con el texto *Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa* (AA. VV., 2014), desarrollado por el gobierno español, toda empresa necesita diversidad en su talento humano para innovar y competir, y eso incluye tener a hombres y mujeres en igual número y en igualdad de condiciones y acceso a oportunidades. Por tanto, toda organización debe impulsar una estrategia de desarrollo de talento que incluya atraer, incorporar, motivar, fortalecer y retener (figura 3).

Para que esta estrategia de desarrollo de talento sea exitosa, “es necesario que la empresa cuente con un proceso de selección de personal diseñado y ejecutado con perspectiva de género” (AA.VV., 2014, p. 5), en donde se establezcan “procedimientos y sistemas formalizados que garanticen que cada etapa del proceso se realiza de manera ordenada, objetiva, y que respete y promueva la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres” (AA.VV., 2014, p. 5), donde se “incorpore la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades, mediante una serie de pautas en las distintas fases del proceso (previa, operativa y de incorporación), así como en sus respectivos procedimientos e instrumentos”. (AA.VV., 2014, p. 6) (figura 4).



Figura 3. Estrategia de desarrollo de talento

Fuente: *Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa* (AA.VV., 2014, p. 5).



Figura 4. Fases del proceso de selección.

Fuente: *Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa* (AA. VV., 2014, p. 6).

La tabla 1 es un resumen de las recomendaciones que hace el gobierno español, junto con una breve explicación de cada una de las fases:

Tabla 1. Resumen de las pautas de equidad de género en el proceso de selección

Fase	Pautas
Proceso general de selección	<ul style="list-style-type: none"> • La igualdad de trato y oportunidades como valor de la empresa. • Sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas que realizan los procesos de selección: Evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección en momentos concretos como la criba curricular, las entrevistas, la recepción, etc. (p. 7). • Revisión con perspectiva de igualdad en el caso de adopción de procesos de terceros.
<p>Fase previa: Se establece una correlación entre los requisitos y las necesidades del puesto de trabajo a cubrir y los conocimientos, habilidades, actitudes, etc., que se necesitan para desempeñar ese puesto, es decir, el perfil de la candidatura (p. 8).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional. • Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales. • Valoración de la experiencia práctica.
<p>Fase operativa: Esta fase va desde la convocatoria de candidaturas hasta la elección de la persona seleccionada para el puesto de trabajo. De esta forma, la fase operativa contempla principalmente la convocatoria, la presentación de candidaturas, la preselección de candidaturas, las pruebas de selección, las entrevistas personales y la elección final (p. 9).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción de la convocatoria con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas. • Elección de canales de comunicación incluyentes. • Recepción de candidaturas mediante formulario modelo: Sistematizar la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la igualdad de oportunidades para todas ellas, evitando solicitar información personal (p. 11). • Conformación de equipos de selección mixtos. • Evaluación en igualdad de oportunidades: Analizar y comparar las candidaturas de forma “ciega”, sin visualizar los datos de identificación personal, hasta realizada la evaluación. Esto puede ser útil sobre todo en la etapa de cribado, pero también en etapas posteriores (p. 11). • Realización de pruebas de selección imparciales. • Realización de entrevistas personales objetivas: Evitar interpretaciones subjetivas y estereotipos de género (p. 11).

Continúa tabla...

Fase	Pautas
<p>Fase de incorporación: Tiene por objetivo la integración de la persona seleccionada al equipo de trabajo y a la empresa. Se inicia con la fase de negociación de condiciones (si procede) y de firma del contrato. Una vez realizado, se produce la incorporación efectiva, contando con un plan de acogida para la incorporación (p. 12).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación en igualdad: “A igual valor aportado debe corresponder la misma remuneración”. Algo similar puede aplicarse para otras condiciones de trabajo diferentes al salario (p. 12). • Acogida en igualdad de oportunidades: La persona que se incorpora a la empresa, ya sea mujer u hombre, debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades, para fomentar la innovación y la competitividad. Todo ello favorece el trabajo en equipo, el cual es vital para el éxito de toda organización (p. 12). • Acceso y permanencia en el ámbito del trabajo en condiciones de igualdad.

Fuente: *Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa* (AA. VV., 2014, pp. 7-12).

Estas sugerencias no solo se plantean desde la perspectiva de género, sino de la necesidad de reconocer la diversidad como valor corporativo, que favorece la competitividad y hace que la cultura organizacional —dónde y por qué se trabaja— se renueve de acuerdo con las dinámicas sociales.

Otra autora que da los mismos consejos, pero que se enfoca más en cómo las prácticas tradicionales de gestión del talento humano han mantenido los estereotipos y prejuicios con base en el género, es la colombiana Patricia Grueso (2009) en su artículo “La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos. Un secreto a voces”. En esta publicación, Grueso analiza cinco prácticas de gestión humana desde la perspectiva de género y expone, con base en la revisión de literatura y estadísticas nacionales e internacionales, que la forma en la que se han llevado a cabo los procesos de selección de personal perpetúa prejuicios y estereotipos basados en el género, los cuales producen consecuentemente discriminación.

Asimismo, expone cómo las tradicionales pruebas psicotécnicas de personalidad se han basado en hombres y no en mujeres, y cómo algunos valores asociados a la masculinidad, como la independencia y el liderazgo, pueden ser interpretados de manera subjetiva y constituir una desventaja para las mujeres, como también sucede con las pruebas de habilidades físicas (Grueso, 2009, pp. 18-20). Además, afirma que “existe abundante información que revela la existencia de tres aspectos susceptibles de ser permeados por sesgos, prejuicios y estereotipos de género durante la evaluación del desempeño: los criterios de evaluación, las técnicas de evaluación y la díada evaluador - evaluado” (Grueso, 2009, p. 20).

Patricia Grueso explica este fenómeno con el hecho de que “las prácticas de gestión humana que comúnmente se conocen y adoptan han sido diseñadas con base

en antiguos patrones de la composición laboral, que han demostrado ser garantes de procesos de segregación horizontal y vertical en las organizaciones” (Grueso, 2009, pp. 24-25). A su vez, continúa, esto genera la “persistencia de valores sociales y de la cultura organizacional, como son los estereotipos y prejuicios de género desfavorables hacia la mujer en el contexto del trabajo” (Grueso, 2009, p. 24).

A pesar de estas prácticas tradicionales, la autora afirma que “incorporar la perspectiva de gestión de género y diversidad se constituye en una oportunidad [...], gestionar adecuadamente la diversidad del personal favorece la eficacia organizacional” (Grueso, 2009, p. 25). Entre varios ejemplos nacionales e internacionales menciona el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, ya que “el 83 % de las empresas de la Unión Europea reconocen que gestionar adecuadamente la diversidad organizacional aumenta la eficacia organizacional, genera mayores oportunidades de mercado y permite mayores ventajas competitivas” (Grueso, 2009, p. 25).

Finalmente, Patricia Grueso concluye que “los antiguos modelos de gestión que fueron válidos para incorporar y mantener una fuerza de trabajo homogénea hoy dan paso a modelos emergentes, basados en competencias, claramente formalizados y estructurados que, además, reconocen la heterogeneidad del personal” (Grueso, 2009, p. 26).

Esto quiere decir que, a pesar de que las instituciones están permeadas por prejuicios y estereotipos que se reproducen en la organización y se validan en la cultura, existe la posibilidad de que se autoevalúen continuamente y adopten mecanismos en los que la diversidad se vea como una oportunidad de crecimiento. Específicamente, en el caso de una institución tradicionalmente masculina, la perspectiva sugerida por Patricia Grueso implica que el nuevo personal femenino que se incorpora, así como el existente, sea considerado como un elemento para potenciar y fortalecer lo existente, así como una nueva óptica para abordar los retos del día a día.

Procesos de incorporación

En este apartado se describe el proceso de reclutamiento de la Esmic con el fin de determinar los puntos fuertes y aquellos por mejorar, contrastándolo a su vez con dos escuelas de formación militar: Academia Militar General (AMG, España) y Usma West Point (Estados Unidos). Se tomaron estos referentes porque, por un lado, España es un modelo en la aplicación de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas y, por el otro, Estados Unidos tiene una gran conexión y ejerce gran influencia dentro del Ejército colombiano, además es uno de los países que mayor seguimiento e investigación han realizado para establecer parámetros diferenciados con base en el género en las distintas pruebas físicas que aplican en el entrenamiento.

En tal sentido, esta investigación es de tipo cualitativo porque analiza y busca interpretar una realidad, específicamente, la manera como se desarrolla el proceso de reclutamiento y selección en la ESMIC, así como la manera en la que se aplica la perspectiva de género. Se trata entonces de un estudio de tipo descriptivo-correlacional, porque no solo describe los hechos y recolecta información (Hernández et al., 2003, p. 118), sino que además estudia la correlación de variables. Además, el enfoque del estudio es de investigación aplicada, específicamente, de investigación acción orientada a decisiones, en la medida en que se espera brindar soluciones prácticas a problemáticas que se presentan en un entorno particular a través de recomendaciones que permitan apoyar la toma de decisiones en esta temática (Hernández et al, 2003, p. 36).

Para este fin, se diseñaron matrices contrastivas para cotejar los aspectos generales de evaluación en el proceso de reclutamiento, así como las ponderaciones en los puntajes de las distintas fases de cada uno de los institutos analizados. Además, se compararon las pruebas terrestres y acuáticas de las escuelas, todo esto con el fin de establecer los porcentajes de diferenciación en los estándares entre géneros comparativos entre las tres instituciones.

ESCUELA MILITAR DE CADETES “GENERAL JOSÉ MARÍA CÓRDOVA”

Los requisitos para ingresar a la institución son los siguientes:

1. Ser colombiano(a) de nacimiento.
2. Ser de sexo masculino / femenino.
3. Ser mayor de 16 años y menor de 21 años al momento de ingresar a la Esmic.
4. Ser soltero y sin hijos.
5. Ser bachiller con todos los logros aprobados o estar cursando último grado con fecha de graduación en el mes de junio o diciembre, teniendo en cuenta la fecha de incorporación.
6. Presentar el certificado del examen de Estado Icfes (Saber 11), para los aspirantes que ya se graduaron.
7. No registrar antecedentes disciplinarios, penales o administrativos ante organismos o entidades competentes.

Los quince pasos que se establecen para el proceso de reclutamiento y selección de personal para los futuros oficiales de armas es el siguiente:

1. Preinscripción en la página web de la Esmic, seleccionando la opción “Oficiales de Armas”.

2. Inscribirse.
3. Realizar los exámenes médicos, de 15-10 días calendario posterior a la inscripción en el centro médico asignado. Esta evaluación está sujeta a lo establecido en el Decreto Ley 0094 de 1989 (Código de Inhabilidades Fuerzas Armadas y de Policía). La decisión final será: Apto / No apto.
4. Realizar las pruebas psicométricas y la entrevista psicológica, de acuerdo con el Decreto Ley 1090 de 2006 (Código Ético y Deontológico Psicología), Decreto Ley 12 de 1991 (Convención sobre los Derechos del Niño), Decreto Ley 1098 de 2006 (Ley de Infancia y Adolescencia), Decreto Ley 1790 y 1796 de 2000 (Normas de Carrera del Personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares), Decreto Ley 1495 de 2002 (Reglamenta algunas disposiciones del Decreto Ley 1790 de 2000). Decisión Final: Cumple perfil / No cumple perfil.
5. Presentar la prueba física:
 - a. *Prueba acuática (natación)*: Además del certificado expedido que debe traer el aspirante, debe cumplir la siguiente prueba, compuesta por ocho requisitos: Entrada al agua, colocación de gafas, flotar espalda, flotar verticalmente, flotar abdomen, vadeo de manos fuera del agua (protección vida de elementos útiles), apnea (sostener la respiración) 12 metros bajo el agua y nado libre hasta el otro extremo de la piscina y estilo libre. Este test se encuentra detallado en el video explicativo en la página web de incorporaciones. Los resultados no están discriminados con base en género.
 - b. *Prueba terrestre*: Esta consta de cinco pruebas y quedó institucionalizada con la Resolución 267 del 13 de julio de 2013. Su evaluación está discriminada con base en género y quedó especificada como se observa en la tabla 2:

Tabla 2. Especificaciones de la prueba terrestre según género en la ESMIC

Prueba	Resultado esperado hombre	Resultado esperado mujer
Flexiones de codo	50 repeticiones en un minuto	28 repeticiones en un minuto
Flexiones abdominales	69 repeticiones en un minuto	42 repeticiones en un minuto
Carrera de dos millas (32.16 m)	Tiempo máximo de recorrido: 13 minutos y 54 segundos	Tiempo máximo de recorrido: 15 minutos 24 segundos
Test de Wells	34 cm o más	34 cm o más
Barras	8 repeticiones	2 repeticiones

Fuente: Incorporaciones ESMIC. Enlace: <https://bit.ly/2OGap1f>

6. Visita domiciliaria, de acuerdo con el Decreto Ley 12 de 1991 (Convención sobre los Derechos del Niño), Decreto Ley 1098 de 2006 (Ley de Infancia y Adolescencia), Decreto Ley 1790 y 1796 de 2000 (Normas de Carrera del Personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares), Decreto Ley 1495 de 2002 (reglamenta algunas disposiciones del Decreto Ley 1790 de 2000). Decisión final: Favorable / Desfavorable.
7. Verificación de la información del aspirante.
8. Estudio de seguridad.
9. Entrega de carpeta de documentación (físico y digital).
10. Preselección: Se confronta el perfil de aspirante (en las áreas académicas, socioeconómica y psicofísica) frente al perfil requerido por la Escuela. De igual forma, se archivan y analizan las pruebas psicológicas y la visita domiciliaria de los aspirantes con el fin de emitir un concepto.
11. Comité de Selección.
12. Publicación del listado de admitidos en la página web de la Esmic.
13. Notificación.
14. Matrícula.
15. Incorporación.

ACADEMIA MILITAR GENERAL, EJÉRCITO DE TIERRA (ZARAGOZA, ESPAÑA)

De acuerdo con la página web de reclutamiento del Ministerio de Defensa español, los requisitos de ingreso para la Academia Militar General (AMG), homóloga de la Esmic en España, son los siguientes:

1. Tener nacionalidad española.
2. No estar privado de los derechos civiles.
3. Acreditar buena conducta ciudadana.
4. Carecer de antecedentes penales.
5. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas ni estar inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas.
6. No tener reconocida la condición de objetor de conciencia ni estar en trámite de solicitud.
7. Tener cumplidos 18 años.
8. No superar la edad establecida: 23 años.
9. Estar en posesión de la titulación exigida o en condiciones de obtenerla en el plazo de presentación de solicitudes.
10. No superar un número máximo de convocatorias.

Después de que el aspirante verifique que cumple con los requisitos básicos, las etapas del proceso que se desarrolla en las Fuerzas Armadas españolas son las siguientes:

1. Apertura del concurso.
2. Oposición (participación). Implica tres partes: Aptitud psicofísica, lengua inglesa, pruebas de conocimiento.
3. Prueba física: Con esto se determina el nivel físico. Esta prueba consta de seis (6) tests, cuyos resultados son discriminados por género (tabla 3).

Tabla 3. Especificaciones de la prueba física según género en la AMG

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer
Salto vertical	42 cm	36 cm
Extensiones de brazos o lanzamiento de balón medicinal	18 repeticiones	12 repeticiones
Soltura acuática 50 m	1 minuto	1 minuto 8 segundos
Carrera 50 m	8 segundos	8,8 segundos
Carrera 1000 m	3 minutos 55 segundos	4 minutos 25 segundos
Carrera circuito agilidad	14 segundos	16 segundos

Fuente: página web de Reclutamiento del Ministerio de Defensa, gobierno de España.
 Enlace: <https://bit.ly/2PvbgH7>

USMA, WEST POINT (ESTADOS UNIDOS)

Los requisitos generales de ingreso en Usma, West Point, Estados Unidos, son los siguientes:

1. Ser ciudadano estadounidense
2. Tener entre 17 a 23 años antes del primero de julio del año de incorporación.
3. Ser soltero, sin hijos ni tener obligaciones de manutención de menores de edad.

El proceso de incorporación consta de los siguientes pasos:

1. Comenzar con el proceso de admisión desde 9.º grado o antes (tienen un programa especial para los primeros años de secundaria), empezando a reunir la documentación y requisitos para el ingreso.
2. Si ya es graduado o está en la universidad, puede comenzar a diligenciar su formulario de aplicación en la página web.

3. Una vez diligenciado el formulario de aplicación, debe buscar la nominación, en donde expone en una carta sustentada el porqué es un líder y debe servir en el Ejército de los Estados Unidos (actividades extracurriculares y de apoyo a la comunidad que denoten liderazgo). La primera forma de nominación es través de un senador del estado o del vicepresidente. Cada uno de ellos puede nominar a diez personas por periodo, tienen fechas distintas para la realización del proceso y en la página web resaltan que el 90 % de las personas que optan por este medio quedan en una lista nacional de espera. La otra opción de nominación es que si se es hijo de oficial (sea activo, retirado o de reserva, dependiendo de las condiciones), se puede llegar a tener nominaciones con mayores posibilidades. Sin embargo, West Point tiene cuotas de ingreso para todo de nominación y esta ventaja no garantiza el ingreso.
4. En lo académico, el aspirante debe tomar el SAT² (Scholarship Aptitude Test) o el ACT³ (American College Testing) con énfasis en escritura. Debe tener un buen puntaje, se puede tomar varias veces y se tiene en cuenta el de mayor puntaje. En la formación académica previa, se revisa si el aspirante en su formación de bachillerato completó cuatro años de inglés con énfasis en composición, gramática, literatura y retórica; cuatro años de matemáticas básicas para formación universitaria como álgebra (básica e intermedia), geometría, trigonometría, precálculo y cálculo; dos años de un idioma extranjero; cuatro años de ciencias, incluyendo biología, química y física; un año de historia estadounidense; así como cursos en geografía, gobierno y economía y cursos básicos de tecnología de la información y uso del computador.
5. También revisarán elementos que demuestren que el candidato posee el liderazgo necesario, tales como participación en actividades extracurriculares como clubs y clases extraescolares, liderazgo en grupos deportivos, scouts, eclesiásticos, cívicos y comunitarios.
6. La prueba física consiste en seis pruebas, dando una opcional para mujeres y sus resultados discriminados por género.
7. En el instructivo de admisiones, además de las instrucciones, dan dos tablas: Una con el rendimiento máximo y otro con el rendimiento

2 Es el examen más antiguo de Estados Unidos (comienzos siglo XX), homólogo del Saber 11 en Colombia y que se utiliza para la admisión de programas de pregrado en Estados Unidos.

3 Es un examen alternativo al SAT que sirve para la admisión de programas de pregrado en Estados Unidos y Canadá. Para más información, diríjase a la página web: <http://www.act.org>

promedio, las cuales están discriminadas por género. La de rendimiento máximo está desglosada como se observa en la tabla 4.

Tabla 4. Discriminación de la prueba de rendimiento máximo por género de Usma

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer
Lanzamiento de Balón de baloncesto arrodillado (tres intentos en dos minutos)	31,9 m	20,7 m
Barras (<i>pull-up</i>) en dos minutos	18 repeticiones	7 repeticiones
Carrera corta cronometrada (<i>shuttle run</i>)	7,8 segundos	8,6 segundos
Sentadillas modificadas en dos minutos	95 repeticiones	95 repeticiones
Flexiones de pecho en dos minutos	75 repeticiones	50 repeticiones
Carrera de 1 milla cronometrada (1.608 m)	5 minutos, 20 segundos	6 minutos

Fuente: Admisiones Usma, West Point. Enlace: <https://bit.ly/2z9A1yn>

La de rendimiento promedio se descompone de acuerdo con la información que presenta la tabla 5.

Tabla 5. Especificaciones de la prueba de rendimiento promedio según género en Usma

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer
Lanzamiento de Balón de baloncesto arrodillado (tres intentos en dos minutos)	20,43 m	12,5 m
Barras (<i>pull-up</i>) en dos minutos	9 repeticiones	3 repeticiones
Suspensión en barra con brazos flexionados cronometrado (<i>flexed-arm hangs</i>)	No aplica	19,8 segundos
Carrera corta cronometrada (<i>shuttle run</i>)	9,1 segundos	10 segundos
Sentadillas modificadas en dos minutos	72 repeticiones	68 repeticiones
Flexiones de pecho en dos minutos	54 repeticiones	33 repeticiones
Carrera de 1 milla cronometrada (1.608 m)	6 minutos 43 segundos	8 minutos 6 segundos

Fuente: Admisiones Usma, West Point. Enlace: <https://bit.ly/2z9A1yn>

Estas pruebas tienen una secuencia específica y un formato establecido para el registro de resultados, el cual se encuentran al final del formu-

lario. De acuerdo con la información de la página web de admisiones de West Point, este examen cuenta en el 15 % del ponderado final.

8. Después de verificar los otros requisitos y dar el visto bueno en las otras condiciones, se pasa al examen médico, que puede ser administrado por el Consejo de Revisión de Exámenes Médicos del Departamento de Defensa (DoDMERB, por su sigla en inglés) o el contratista civil autorizado en un sitio cercano a la residencia del aspirante. Posteriormente se le notifica al aspirante si es apto o no. Algunos elementos que pueden influir en la descalificación del aspirante es el tener tatuajes visibles en el cuello, cabeza o rostro o que estén en cualquier parte del cuerpo que sean contraproducentes para el buen orden y disciplina y / o vayan en contravía con la apariencia de un soldado. También influye si la persona fue diagnosticada con déficit de atención e hiperactividad, o después de su cumpleaños número trece tenía condicionantes médicos como asma, hiperactividad bronquial, bronco-espasmos inducidos por el ejercicio o bronquitis asmática.

Resultados

En la primera matriz (tabla 6) se analizan los aspectos generales de evaluación en el proceso de reclutamiento.

Tabla 6. Aspectos generales de evaluación en el proceso de reclutamiento

Aspecto del proceso de reclutamiento	Escuelas de formación		
	Esmic (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)
Nacionalidad	Sí	Sí	Sí
Género	Femenino / Masculino	Femenino / Masculino	Femenino / Masculino
Edad	16 / 21	18 / 23	17 / 23
Estado civil	Soltero	No aplica	Soltero
Hijos	No	No aplica	No
Nivel educativo	Bachillerato	Bachillerato	Bachillerato
Exámenes académicos	Icfes	No aplica	SAT / ACT (Escritura)
Récord académico	No	No	Sí
Estudio de antecedentes (penales, disciplinarios)	Sí	Sí	Sí

Continúa tabla...

Aspecto del proceso de reclutamiento	Escuelas de formación		
	Esmic (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)
Extras	No	<ul style="list-style-type: none"> • Objeción de conciencia • Número máximo de convocatorias 	<ul style="list-style-type: none"> • No obligación de manutención de menores de edad • No tatuajes visibles (cara, cuello) • Antecedentes médicos: Déficit de Atención e Hiperactividad (DADH), asma o problemas bronquiales

Fuente: Incorporaciones Esmic, Colombia. Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España. Admisiones Usma, West Point, Estados Unidos. Enlaces: <https://bit.ly/2PYzgBZ> - <https://bit.ly/2zZK2OC> - <https://bit.ly/2z9A1yn>

Como se puede observar en la tabla 6, hay más similitudes que diferencias, aunque también hay algunos criterios que resaltan, como el hecho de ampliar el límite de edad de 21 a 23 años en dos de las tres escuelas. Al respecto cabe agregar que la Esmic es la única institución que permite el ingreso desde los 16 años, tal vez porque en Colombia es la edad en la que comúnmente muchos estudiantes se gradúan de bachillerato, en contraste con los otros dos países, donde su población culmina a los 18 años sus centros de educación básica secundaria.

Otra particularidad de la Escuela española es que no tiene en cuenta la presencia de hijos y que no exige la soltería en el estado civil del o de la aspirante. Esto demuestra que en la AMG buscan un mayor nivel de igualdad de acceso a oportunidades (enfocados desde una perspectiva de género) y con condiciones delimitadas, como un número máximo de convocatorias y la objeción de conciencia.

Esto contrasta con la academia estadounidense, donde además del requisito de la soltería, se debe certificar la no obligación de manutención de menores de edad. Asimismo, se le da una gran importancia al récord académico y a los altos resultados en los exámenes estándares de conocimientos, así como a los antecedentes médicos, lo cual demuestra que, a pesar de ser un centro de formación militar, exige al mismo nivel de una universidad, tanto así que West Point está considerada dentro de las mejores instituciones de educación superior en su país.

Luego de analizar esta matriz, posteriormente se revisó el porcentaje de ponderación que cada academia define en las diferentes fases de su proceso de selección

(tablas 7, 8 y 9). La ESMIC (tabla 7) no desagrega las diferencias en los porcentajes de ponderación según género. De hecho, si se discrimina las características personales del desempeño físico, se encuentra que la institución tiende a dar mayor ponderar a la condición psicológica-personal (56 %) frente al criterio físico (44 %), pero con un porcentaje mínimo. Algo similar ocurre en la AMG (tabla 8), en la cual el desempeño personal y físico están al mismo nivel y no hay distinción de porcentajes en la ponderación. En contraste, la única institución que especifica explícitamente la diferencia en la ponderación de sus pruebas es West Point (tabla 9), en la cual prima en el 70 % el desempeño personal y académico del estudiante, mientras que el 30 % corresponde a la prueba física y a los exámenes médicos. Cabe anotar que de esta manera se logra que el componente físico (donde hay diferenciación entre géneros) no sea el criterio más importante, sino que se compite por un cupo en igualdad de acceso a las oportunidades.

Tabla 7. Ponderación de las fases en el proceso de reclutamiento en la Esmic (Colombia)

Fase	Porcentaje
Exámenes médicos	14 %
Pruebas psicométricas	14 %
Entrevista psicológica	14 %
Prueba física terrestre	15 %
Prueba física acuática	15 %
Visita domiciliaria	14 %
Estudio seguridad	14 %
Total	100 %

Fuente: Análisis de la autora con base en Incorporaciones Esmic. Enlace: <https://bit.ly/2PYzgBZ>

Tabla 8. Ponderación de las fases en el proceso de reclutamiento en AMG, Ejército de Tierra (España)

Fase	Porcentaje
Aptitud psicofísica (psicólogo / médico)	25 %
Lengua inglesa	25 %
Prueba de conocimiento	25 %
Prueba física	25 %
Total	100 %

Fuente: Análisis de la autora con base en Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España. Enlace: <https://bit.ly/2zZK2OC>

Tabla 9. Ponderación de las fases en el proceso de reclutamiento en Usma, West Point (Estados Unidos)

Fase	Porcentaje
Nominación	30 %
SAT	20 %
Record académico	20 %
Prueba física	15 %
Examen médico	15 %
Total	100 %

Fuente: Análisis de la autora con base en Admisiones Usma, West Point.
 Enlace: <https://bit.ly/2z9A1yn>

En las siguientes cuatro matrices se analizan los porcentajes de diferenciación de la prueba física de las tres academias militares. Particularmente, se observa que la Esmic (tabla 10) no posee información en los ejercicios de evaluación acuáticos, mientras que en los terrestres el nivel de exigencia es bastante disímil (fluctuando entre el 11 % y el 75 %), lo cual puede ser interpretado de varias formas. Por un lado, al ser más exigente el proceso de selección femenino (92 % de las aspirantes son consideradas como *no aptas* al final del proceso) en comparación con el masculino (80 % son no admitidos), podría considerarse como una especie de ventaja para nivelar ese 12 % de diferencia. No obstante, esta discriminación positiva se puede entender también como discriminación con base en el género, al esperar parámetros más bajos en niveles considerables por parte de las mujeres y no aumentar el nivel de preponderancia de otros aspectos en los que no hay diferenciación de género (desempeño académico, estudio personal de liderazgo) y así hacer más equitativo este proceso.

Tabla 10. Porcentaje de diferenciación en la prueba física de la Esmic (Colombia) con base en el género

Tipo	Prueba	Resultado esperado hombre	Resultado esperado mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Terrestre	Flexiones de codo	50 repeticiones en un minuto	28 repeticiones en un minuto	44 % (22 repeticiones /minuto)
	Flexiones abdominales	69 repeticiones en un minuto	42 repeticiones en un minuto	40 % (27 repeticiones /minuto)

Continúa tabla...

Tipo	Prueba	Resultado esperado hombre	Resultado esperado mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Terrestre	Carrera de 2 millas (3.216 m)	Tiempo máximo de recorrido: 13 minutos y 54 segundos	Tiempo máximo de recorrido: 15 minutos y 24 segundos	11 % (90 segundos)
	Test de Wells	34 cm o más	34 cm o más	No aplica
	Barras	8 repeticiones	2 repeticiones	75% (6 repeticiones)
Acuática	Entrada al agua			
	Colocación de las gafas			
	Flotar en espalda			
	Flotar en abdominales			
	Flotar verticalmente		No hay información	
	Vadeo de manos fuera del agua			
	Apnea 12 metros bajo el agua y nado libre al otro extremo de la piscina			
Estilo libre				

Fuente: Análisis de la autora con base en Incorporaciones Esmic.

Enlaces: <https://bit.ly/2OGap1f> - <https://bit.ly/2B9zRZq>

Contrastando la disparidad de la Esmic, al revisar el porcentaje de diferencia de las pruebas con base en el género en la AMG (tabla 11), el rango oscila entre el 4 % y el 33 %, lo cual da a entender que se busca la máxima capacidad física del o de la aspirante y que el género no es un condicionante o limitante en este sentido.

Tabla 11. Porcentaje de diferenciación de la prueba física de la AMG, Ejército de Tierra (España con base en el género

Tipo	Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Terrestre	Salto vertical	42 cm	36 cm	15 % (6 cm)
	Extensiones de brazos o lanzamiento de balón medicinal	18 repeticiones	12 repeticiones	33 % (6 repeticiones)
	Carrera 50 m	8 segundos	8,8 segundos	4 % (0,8 segundos)
	Carrera 1.000 m	3 minutos 55 segundos	4 minutos y 25 segundos	13 % (30 segundos)
	Carrera en circuito de agilidad	14 segundos	16 segundos	14 % (2 segundos)
Acuática	Soltura acuática 50 m	1 minuto	1 minuto y 8 segundos	13 % (8 segundos)

Fuente: Análisis de la autora con base en Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España.
Enlace: <https://bit.ly/2PvbgH7>

Finalmente, es interesante ver la diferenciación de porcentajes que hace Usma, West Point (tablas 12 y 13), no solo por género, sino por rendimiento máximo-promedio. En el máximo, los rangos van del 0 % al 36 %, y el promedio está entre el 6 % y el 39%. La única excepción es la prueba de barras, donde el margen está entre el 60 % y el 66 %, y aunque es muy alto, no se compara con el 75 % encontrado en la Esmic.

Tabla 12. Porcentaje de la diferenciación en la prueba física de Usma, West Point (Estados Unidos) con base en el género (rendimiento máximo)

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Lanzamiento de balón de baloncesto arrodillado (tres intentos en dos minutos)	31,9 m	20,7 m	36 % (11,2)
Barras (<i>pull-up</i>) en dos minutos	18 repeticiones	7 repeticiones	60 % (11 repeticiones)
Carrera corta cronometrada (<i>shuttle run</i>)	7,8 segundos	8,6 segundos	10 % (0,8 segundos)

Continúa tabla...

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Sentadillas modificadas en dos minutos	95 repeticiones	95 repeticiones	0 %
Flexiones de pecho en dos minutos	75 repeticiones	50 repeticiones	33 % (25 repeticiones)
Carrera de 1 milla cronometrada (1.608)	5 minutos y 20 segundos	6 minutos	13 % (40 segundos)

Fuente: Análisis de la autora con base en Admisiones Usma, West Point.
Enlace: <https://bit.ly/2z9A1yn>

Tabla 13. Porcentaje de la diferenciación de la prueba física en Usma, WestPoint (Estados Unidos) con base en el género (rendimiento promedio)

Prueba	Resultado esperado para hombre	Resultado esperado para mujer	Porcentaje diferenciación entre géneros
Lanzamiento de balón de baloncesto arrodillado (tres intentos en dos minutos)	20,43 m	12,50 m	38 % (7,93 m)
Barras (<i>pull-up</i>) en dos minutos	9 repeticiones	3 repeticiones	66 % (6 repeticiones)
Suspensión en barra con brazos flexionados cronometrado (<i>flexed-arm hangs</i>)	No aplica	19,8 segundos	No aplica
Carrera corta cronometrada (<i>shuttle run</i>)	9,1 segundos	10 segundos	9 % (0,9 segundos)
Sentadillas modificadas en dos minutos	72 repeticiones	68 repeticiones	6 % (4 repeticiones)
Flexiones de pecho en dos minutos	54 repeticiones	33 repeticiones	39 % (21 repeticiones)
Carrera de 1 milla cronometrada (1.608 m)	6 minutos y 43 segundos	8 minutos y 6 segundos	20 % (1 minutos y 23 segundos)

Fuente: Análisis de la autora con base en Admisiones, Usma, West Point.
Enlace: <https://bit.ly/2z9A1yn>

Antes de hacer la matriz final, se realizaron dos matrices contrastivas entre los tres centros (tablas 14 y 15). Esto muestra que todos los institutos de formación castrense, sin importar sus diferencias geográficas, culturales y tecnológicas, emplean tres criterios comunes en sus pruebas: La resistencia, la flexibilidad y la agilidad (tabla 14). Asimismo, se encuentra que las instituciones hacen una distin-

ción de género en estas pruebas y, por ende, diferencian el rendimiento físico con base en género.

Tabla 14. Contraste de la prueba física terrestre entre los tres centros de formación

Aspecto evaluado	Escuelas de Formación		
	Esmic (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)
Número de pruebas	5	5	6
Resistencia	Sí	Sí	Sí
Flexibilidad	Sí	Sí	Sí
Agilidad	Sí	Sí	Sí
Distinción entre los géneros	Sí	Sí	Sí
Diferenciación en el rendimiento físico con base en género	Sí	Sí	Sí

Fuente: Análisis de la autora con base en Incorporaciones, Esmic. Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España. Admisiones, Usma, West Point.

Las diferencias radican en la aplicación de la prueba acuática (West Point no la exige) y en los parámetros que evalúan (tabla 15). Mientras que la AMG solo aplica una prueba, en la cual revisa el tiempo y la agilidad de los aspirantes con base en el género, la prueba que aplica la Esmic es muchísimo más exhaustiva, pues examina el rendimiento, la coordinación y la resistencia, pero omite la diferencia entre géneros, con lo cual genera vacíos que pueden llevar a procesos discriminatorios durante la evaluación.

Tabla 15. Contraste en la prueba acuática entre los tres centros de formación

Aspecto evaluado	Escuelas de formación		
	ESMIC (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)
Número de pruebas	8	1	
Distinción de género	No	Sí	
Diferenciación del rendimiento físico con base en género	No	Sí	No aplica
Tiempo	No	Sí	
Agilidad	No	Sí	
Rendimiento	Sí	No	

Continúa tabla...

Aspecto evaluado	Escuelas de formación		
	ESMIC (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)
Coordinación	Sí	No	No aplica
Resistencia	Sí	No	

Fuente: Análisis de la autora con base en Incorporaciones, Esmic. Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España. Admisiones, Usma, West Point.

Finalmente, para concluir el análisis de matrices se presenta la tabla 16, que consolida la información expuesta. Allí se observa que la Esmic le asigna un valor del 30 % al total de la prueba física dentro de su evaluación final, con grandes diferencias entre hombres y mujeres, en comparación con los otros dos ejércitos, que toman posturas distintas. Mientras que la AMG (España) asigna el 25 % a esta prueba física, la diferenciación entre géneros es la más baja, lo cual da a entender que el género no es un factor determinante. Por su parte, en Usma, West Point, hay una diferenciación cercana a la media de la Esmic, pero su puntaje total en el proceso es del 15 % y se tienen en cuenta otros aspectos en los que el género no es determinante, como el desempeño académico y el liderazgo en actividades extracurriculares.

Tabla 16. Porcentaje de diferenciación en la prueba física con base en el género entre los tres centros de formación

Aspecto diferenciación evaluado	Escuelas de formación				
	Esmic (Colombia)	AMG (España)	Usma, West Point (Estados Unidos)		
			Rendimiento máximo	Rendimiento promedio	Promedio entre franjas
Mínima	11 %	4 %	10 %	9 %	9,5 %
Media	34 %	15,3 %	25 %	30 %	27,5 %
Máxima	75 %	33 %	60 %	66 %	63 %
Pruebas exclusivas para género femenino	5	6	6	1	No aplica
Pruebas exclusivas para género masculino	5	6	6	6	
Pruebas sin parámetros de rendimiento	8	0	0	0	
Pruebas sin diferenciación de género	9	0	1	0	
Ponderación de la prueba física en total del aspirante	30%	25%		15%	

Fuente: Análisis de la autora con base en Incorporaciones, Esmic. Reclutamiento, Ministerio de Defensa del gobierno de España. Admisiones, Usma, West Point.

Conclusiones

Las tres escuelas tienen en cuenta la resistencia, la flexibilidad y la agilidad en sus pruebas de incorporación, lo cual demuestra que, a pesar de las diferencias geográficas, la esencia de la prueba física para los aspirantes en las tres instituciones es la misma.

La Esmic ha realizado avances en adoptar la perspectiva de género en los distintos procesos que se desarrollan en la institución y como resultado desde el año 2013 hay una prueba física terrestre desagregada por sexo, lo cual demuestra que se propende, ya que todo aspirante tenga igualdad de acceso a las oportunidades. No obstante, es necesario que se definan estándares diferenciados por género en la prueba acuática para que haya equidad en la realización de los ejercicios y en la ponderación del resultado final.

Ahora bien, al revisar la media obtenida de la diferenciación de las pruebas físicas entre géneros en las tres academias se observa que la Esmic obtiene el puntaje más alto, lo cual se puede entender como una discriminación positiva mal entendida que busca incrementar la incorporación femenina. Sin embargo, actualmente se presenta la misma cantidad de hombres y mujeres, pero varía drásticamente el porcentaje de ingreso. Mientras que de 1.000 mujeres solo seleccionan 80, de 1.000 hombres que se presentan escogen 200, de tal manera que hay un margen de diferencia aproximada del 12 % entre ambos grupos y que no compensa la “ventaja” dada en la prueba física.

Por tanto, se recomienda contrastar el número de aspirantes —hombres y mujeres— con el número final de admitidos de cada grupo para que no haya discriminación con base en género, en caso de que se permita mayor porcentaje de hombres que de mujeres en el proceso de incorporación y selección de personal. Asimismo, es aconsejable que la perspectiva de género esté inmersa en las necesidades de la Fuerza, en sus planes de desarrollo académico y profesional, y esto comienza desde el proceso de incorporación y selección de personal estudiantil.

Además, sin importar la manera en la que se trabaja en los otros dos ejércitos, es necesario abordar lecciones aprendidas de otras fuerzas, como los estudios que hizo el ejército de los Estados Unidos para seleccionar las pruebas físicas y los estándares para hombres y mujeres, en los cuales se diferenció entre un rendimiento mínimo y uno máximo de acuerdo con el género, o la guía del ejército español para lograr un acondicionamiento físico diferenciado entre hombres y mujeres que les permita alcanzar al menos el nivel intermedio. También están las dos opciones que emplean las dos escuelas extranjeras, en donde además del estado civil, se revisa

que la persona no tenga ninguna obligación de manutención a menores de edad sin importar su sexo (así no se discrimina entre maternidad o paternidad) como se hace en West Point, o no se tiene en cuenta ni el estado civil ni los hijos como limitantes en el ingreso, de manera que el proceso de incorporación y selección de personal no va en contravía con la vida personal del o de la aspirante, tal como se viene hace en AMG.

Igualmente, la aplicación de los ítems del proceso de selección e incorporación se puede encaminar hacia la igualdad haciendo mayor ponderación en otros aspectos, como el componente psicológico y los antecedentes personales y académicos del aspirante (donde denote liderazgo en distintas esferas personales y en actividades extracurriculares), ya que no tienen relación con el género. También se sugiere que se incremente la incidencia que tiene el nivel académico de los estudiantes (Saber 11, materias cursadas en su bachillerato y su récord académico) en la pruebas de reclutamiento, así como su competencia en lengua extranjera antes de ingresar a la institución, de tal manera que la Esmic y el personal estudiantil que ingresa se prepare para a los escenarios de posconflicto y las participaciones en misiones de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (Otan) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como lo han hecho España y Estados Unidos, líderes en este aspecto.

Por tanto, es aconsejable que se revisen no solo los estándares físicos con base en género en las pruebas, sino también los demás estadios que conforman el instrumento de selección, para que no haya lugar a discriminación positiva mal entendida, que a futuro genera descontento e incide negativamente en el clima organizacional de la Esmic y, a futuro, del Ejército Nacional de Colombia porque no se dan las mismas condiciones a hombres y mujeres.

PERCEPCIÓN DE LOS SUPERIORES ENTRE LOS EGRESADOS Y LAS EGRESADAS DE LA ESMIC (2011 - 2013)

7

Introducción

En este capítulo se sintetizan los resultados de la fase de pilotaje de un estudio que aborda la forma como el programa de Profesional en Ciencias Militares ha integrado su enfoque de desarrollo por competencias con transversalidad de género, así como los avances y las limitaciones del programa y en la formación de sus egresados.

Antecedentes

En el primer semestre del año 2011 se graduó la última promoción netamente masculina de la Esmic, y a partir del segundo semestre del mismo año han egresado promociones mixtas. Por tanto, la Esmic, a través de la Facultad de Ciencias Militares y el Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública, se planteó como objetivo de investigación —y a manera de autoevaluación— conocer las opiniones, percepciones y expectativas de los superiores respecto a la formación y desempeño de los egresados y las egresadas de la Escuela en el periodo comprendido entre 2011 y 2013.

El propósito era recibir retroalimentación sobre la formación por competencias que ha desarrollado la Esmic desde un enfoque diferencial de género, ya que se trata de un proceso reciente no solo para la institución, sino también para el Ejército Nacional de Colombia. Cabe anotar que este enfoque diferencial de género se entiende como “el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres y cómo a partir de esa diferencia biológica, las creencias sociales, culturales y religiosas, determinan las funciones y roles que cada uno desempeña en la sociedad” (Uariv, 2013). Asimismo, este enfoque se combinó con la esencia de la formación para el trabajo, que propuso la articulación e integración de distintos elementos, como la formación, el currículo, las habilidades, los conocimientos y el perfil ofrecido por la institución educativa, con el fin de “implementar políticas y estrategias para el desarrollo y la cualificación del recurso humano” (Ministerio de Educación, s. f.).

En este sentido, la investigación se formuló además los siguientes objetivos específicos:

- Establecer las distintas convergencias entre el enfoque diferencial de género y sus alcances en el ámbito laboral.
- Analizar de manera contrastiva las fortalezas y los aspectos por mejorar de la percepción de los superiores sobre la formación y el desempeño de las egresadas y los egresados de la Esmic en el periodo mencionado desde el enfoque diferencial de género.
- Presentar observaciones y recomendaciones basadas en el análisis contrastivo de estas percepciones y su interpretación desde el enfoque diferencial de género que apliquen a los procesos de formación y desempeños de los futuros oficiales de armas del Ejército Nacional de Colombia.

Resultados obtenidos en la fase de pilotaje

Para este estudio, que quedó en fase de pilotaje, se decidió trabajar con oficiales superiores (mayor y teniente coronel), ya que generalmente son los jefes inmediatos de los recién egresados. Específicamente, en marzo de 2016 se aplicó un cuestionario en el Auditorio Domingo José Rico, de la Esmic, a una población de 13 oficiales superiores.

Los resultados se dividieron en cuatro partes. En la primera se hace una comparación entre lo que ofrece el programa y las competencias que adquieren los egresados, sin distinción de género, tomando como referencia las promociones mixtas de 2011 a 2013 (subtenientes y tenientes). Esta parte de la investigación se desarrolló con base en una encuesta del Observatorio Laboral Colombiano con el propósito de mostrar las habilidades que se espera que adquiera un recién egresado de cualquier carrera, sin importar su opción de formación.

En la segunda se presenta la medición del nivel de habilidad de los egresados desde la percepción del empleador. Específicamente, se consideraron áreas *liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales, negociación y mediación e iniciativa*. En la tercera parte se aborda en dos subsecciones el enfoque diferencial de género, comenzando por (1) la descripción de la experiencia de trabajar con personal de armas mixto en género y terminando con (2) el análisis discriminado por género de variables de desempeño laboral.

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Media general

A continuación, se presentan varios puntos que fueron calificados de acuerdo con el nivel de importancia que los encuestados le asignaron a cada uno de ellos. El

rango de calificación fue de 1 a 4, siendo uno el menor y cuatro el mayor. La media obtenida se expone en la tabla 17.

Tabla 17. Media de las áreas evaluadas

Área evaluada	Puntaje media	Porcentaje
Programa	2,95 / 4	74 %
Egresados	2,11 / 4	53 %

Fuente: Elaboración propia.

De esta información se puede interpretar que, en general, el programa de formación goza de aprobación por parte de los potenciales empleadores. Empero, este pilotaje presenta una brecha del 21 % entre el programa y sus egresados, por lo cual se recomienda ampliar el número de encuestados, con el fin de validar los hallazgos de este pilotaje e, igualmente, revisar en qué puntos el programa de Profesional en Ciencias Militares y la Esmic deben trabajar para minimizar esta diferencia porcentual.

Al detallar la evaluación entre el programa y los egresados por cada una de las 23 competencias enfocadas en el ámbito laboral y que se detallarán más adelante, el promedio general de los egresados no alcanza a llegar al 60 % y se encontraron varios puntos críticos, como trabajo bajo presión, manejo de un idioma extranjero, generación y gestión de proyectos, uso de herramientas informáticas especializadas y comunicación oral y / o escrita, por citar algunos. Por tal motivo se recomienda ampliar la muestra, no solo en Bogotá, sino también en otras zonas del país, de manera que, como se mencionó, se pueda validar o refutar los resultados de este pilotaje.

Media por cada competencia evaluada del programa: egresados

En la siguiente tabla y figuras se encuentra la media contrastada entre el programa y los egresados. Es decir, allí se refleja la manera en que se estudiaron los conceptos a través de los cuales los empleadores de los egresados consideraban que el programa apuntaba a las necesidades de la institución. A su vez, se hizo un paralelo entre lo que ofrece el programa con las capacidades mostradas por el personal graduado.

Como se puede observar, la media del programa está por encima de la de los egresados y hay unos puntos críticos: trabajo bajo presión, manejo de un idioma extranjero, generación y gestión de proyectos, uso de herramientas informáticas especializadas y comunicación oral y / o escrita, por citar algunos. Las figuras sirven de apoyo a los datos presentados en los descriptores de la tabla, con el fin de que el lector pueda correlacionar los datos correspondientes.

Tabla 18. Media de las competencias evaluadas en el programa

Ítem descriptor	Porcentaje media del programa	Porcentaje media de los egresados
1. Capacidad para planificar y usar el tiempo de manera efectiva (de tal forma que se logren los objetivos planteados)	73 %	48 %
2. Capacidad para comunicar por escrito	75 %	52 %
3. Capacidad de comunicación oral y dar claridad al mensaje que desea transmitir	73 %	52 %
4. Capacidad para hablar y escribir en un idioma extranjero	48 %	48 %
5. Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas (procesador de palabra, hojas de cálculo, etc.)	77 %	58 %
6. Capacidad para utilizar herramientas informáticas específicas para su área de desempeño (ej. Falcon View)	69 %	56 %
7. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	79 %	52 %
8. Capacidad de resolver problemas y plantear soluciones de manera creativa e innovadora	79 %	52 %
9. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	77 %	52 %
10. Capacidad para establecer metas	73 %	58 %
11. Capacidad para identificar limitaciones y riesgos	81 %	52 %
12. Capacidad para generar, evaluar y escoger las mejores alternativas	79 %	56 %
13. Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta en común	81 %	58 %
14. Capacidad para trabajar de forma independiente (sin requerir supervisión permanente)	71 %	50 %
15. Formación en valores y principios éticos	79 %	54 %
16. Disposición para aprender y mantenerse actualizado(a)	73 %	56 %
17. Capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas	75 %	52 %
18. Capacidad para formular y gestionar proyectos	65 %	56 %

Continúa tabla...

Ítem descriptor	Porcentaje media del programa	Porcentaje media de los egresados
19. Capacidad para abstraer, analizar y resumir un texto oral y/o escrito	75 %	52 %
20. Capacidad para adaptarse a los cambios	84 %	54 %
21. Capacidad de análisis para dar respuesta o reacción inmediata a imprevistos o situaciones problema	63 %	52 %
22. Capacidad de trabajar bajo presión	69 %	48 %
23. Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas.	75 %	48 %

Fuente: Elaboración propia.



Figura 5. Media de las competencias 1-6

Fuente: Elaboración propia.

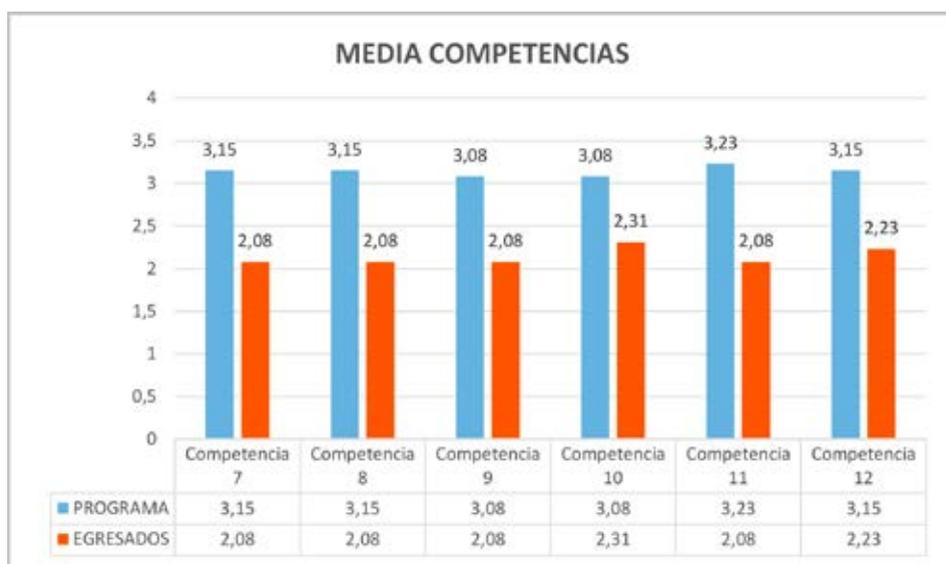


Figura 6. Media de las competencias 7-12
Fuente: Elaboración propia.

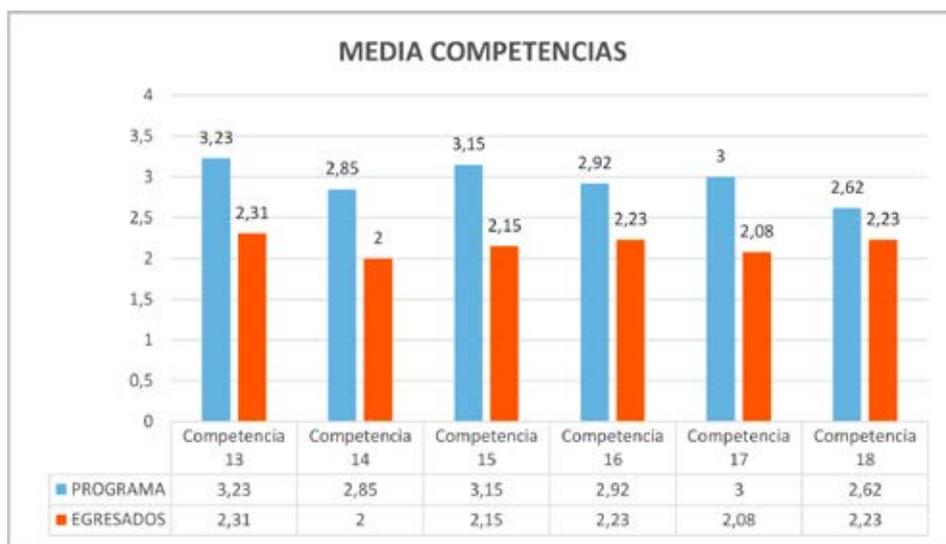


Figura 7. Media de las competencias 13-18
Fuente: Elaboración propia.

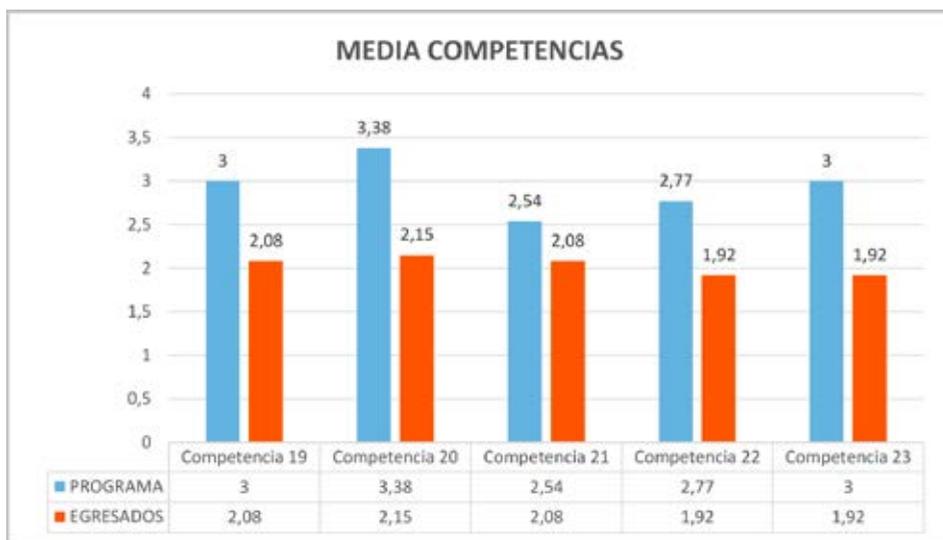


Figura 8. Media de las competencias 19-23

Fuente: Elaboración propia.

Resultados obtenidos en cada competencia evaluada del programa: egresados

A continuación, se coloca de manera desagregada los resultados obtenidos en la evaluación de las competencias, tanto para el programa como para los egresados, empleando una escala tipo Likert, donde 1 es el menor valor y 4 el más alto. También se encuentra la opción N/R.



Figura 9. Competencia 1: *Capacidad para planificar y usar el tiempo de manera efectiva (de tal forma que se logren los objetivos planteados)*

Fuente: Elaboración propia.

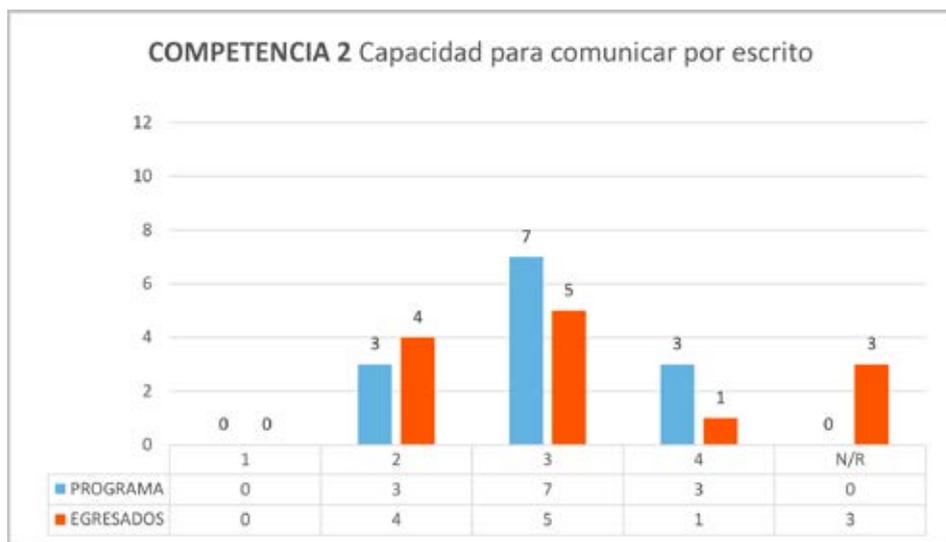


Figura 10. Competencia 2: *Capacidad para comunicar por escrito*
Fuente: Elaboración propia.

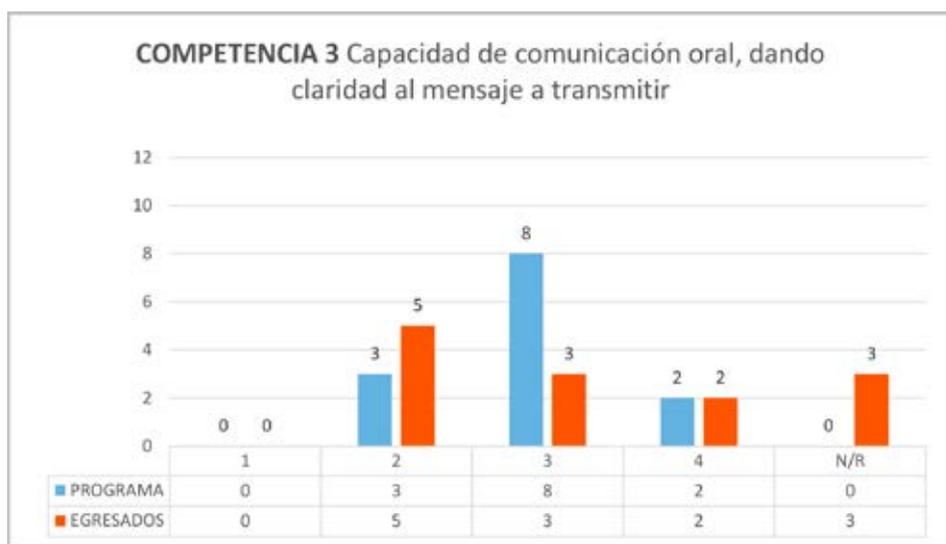


Figura 11. Competencia 3: *Capacidad de comunicación oral y dar claridad al mensaje que desea transmitir*
Fuente: Elaboración propia.



Figura 12. Competencia 4: *Capacidad para hablar y escribir en un idioma extranjero*
Fuente: Elaboración propia.

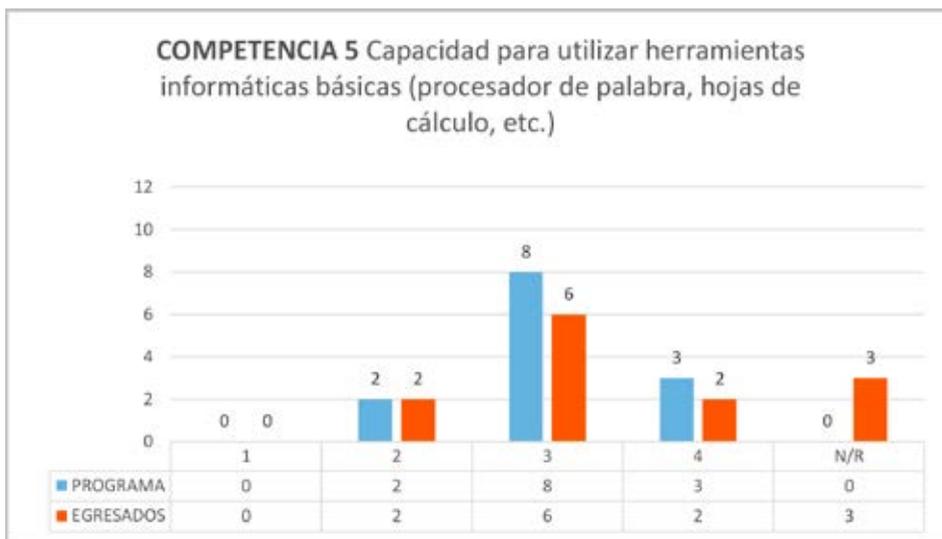


Figura 13. Competencia 5: *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas (procesador de palabra, hojas de cálculo, etc.)*
Fuente: Elaboración propia.



Figura 14. Competencia 6: *Capacidad para utilizar herramientas informáticas específicas para su área de desempeño (ej. Falcon View)*
Fuente: Elaboración propia.

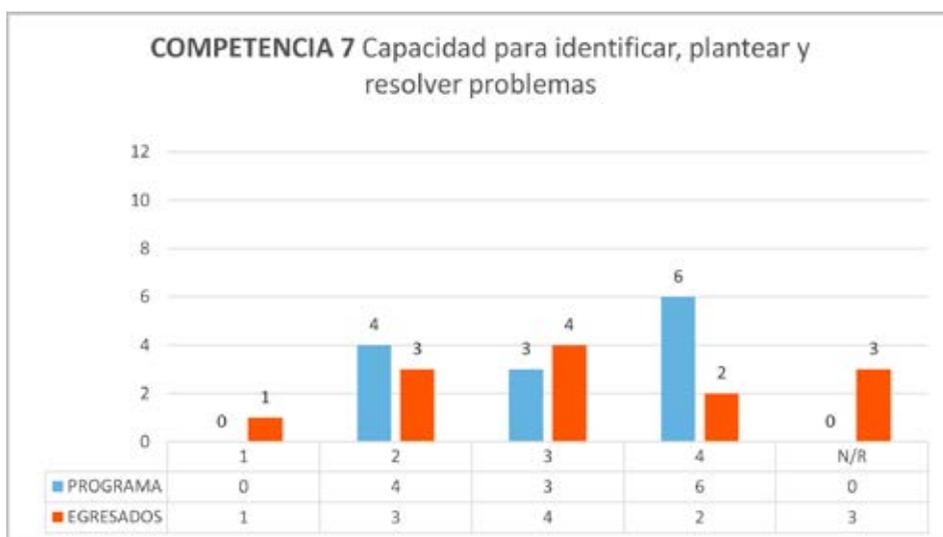


Figura 15. Competencia 7: *Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas*
Fuente: Elaboración propia.

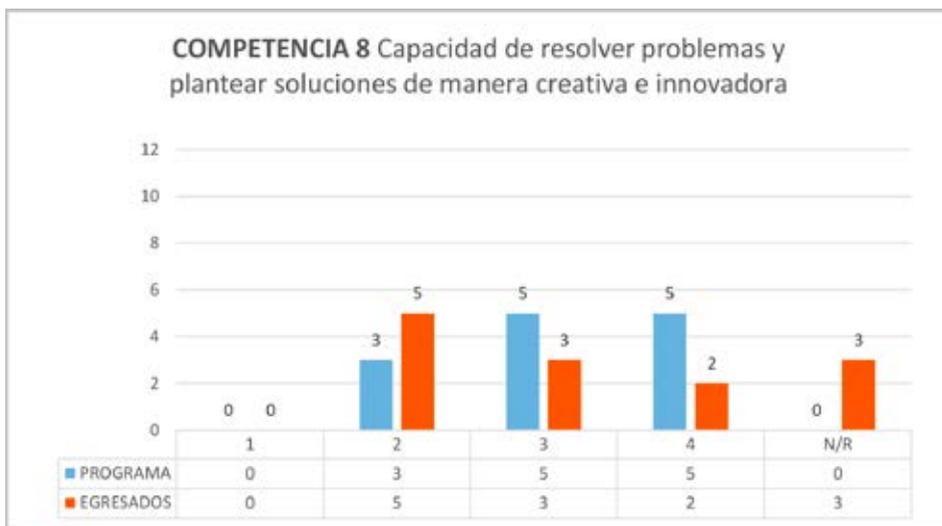


Figura 16. Competencia 8: *Capacidad de resolver problemas y plantear soluciones de manera creativa e innovadora*
 Fuente: Elaboración propia.

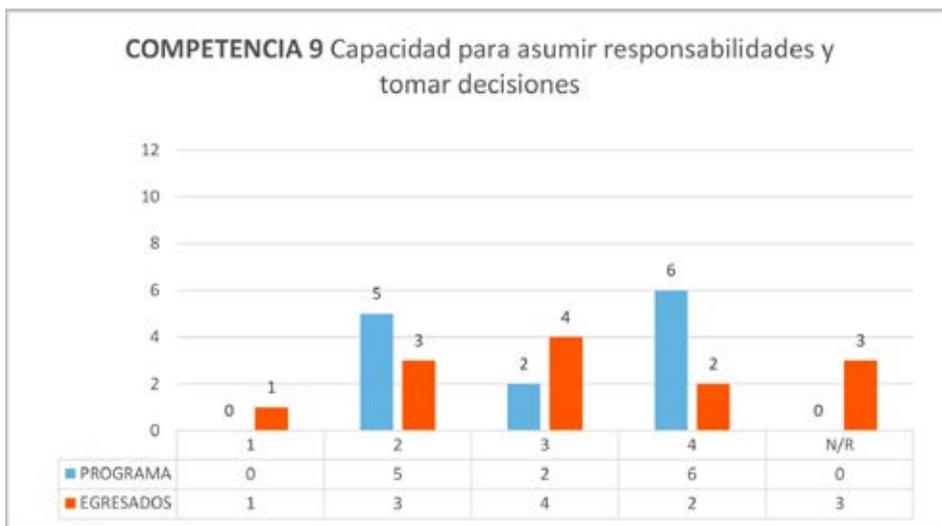


Figura 17. Competencia 9: *Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones*
 Fuente: Elaboración propia.



Figura 18. Competencia 10: *Capacidad para establecer metas*
Fuente: Elaboración propia.

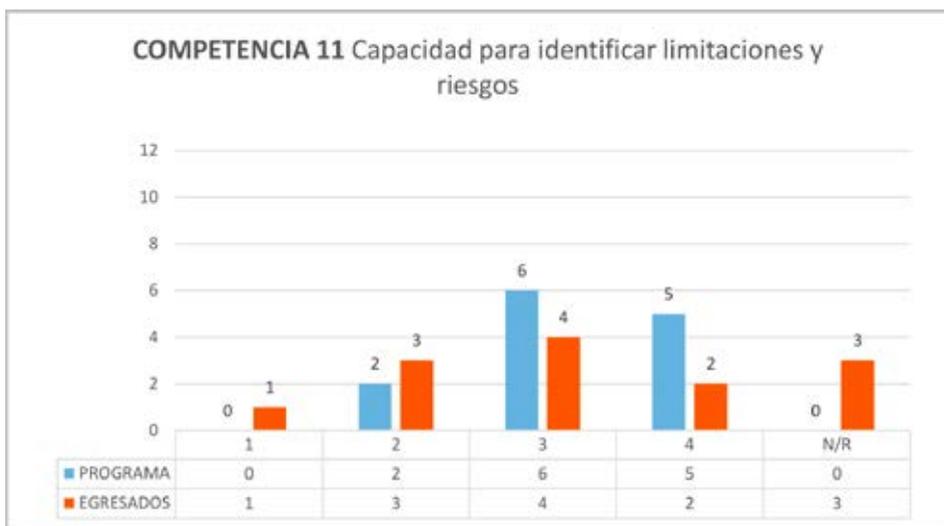


Figura 19. Competencia 11: *Capacidad para identificar limitaciones y riesgos*
Fuente: Elaboración propia.

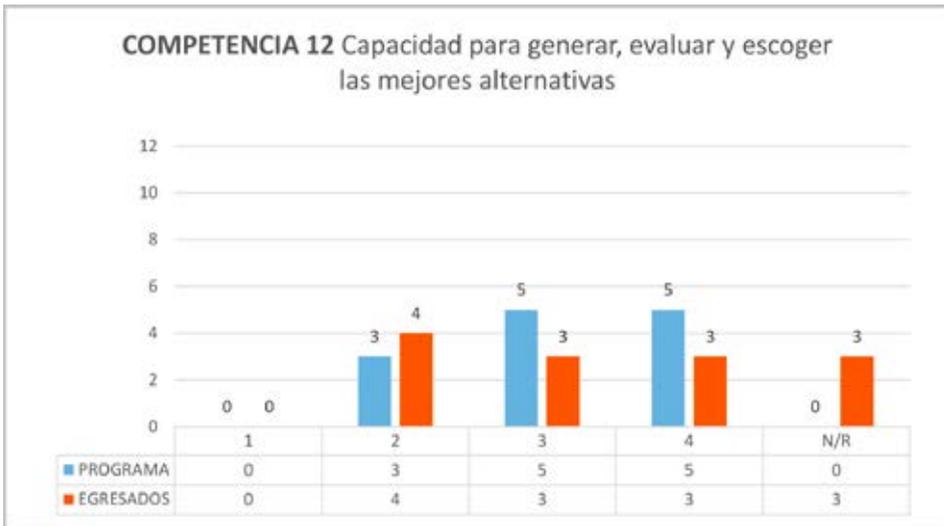


Figura 20. Competencia 12: *Capacidad para generar, evaluar y escoger las mejores alternativas*
Fuente: Elaboración propia.

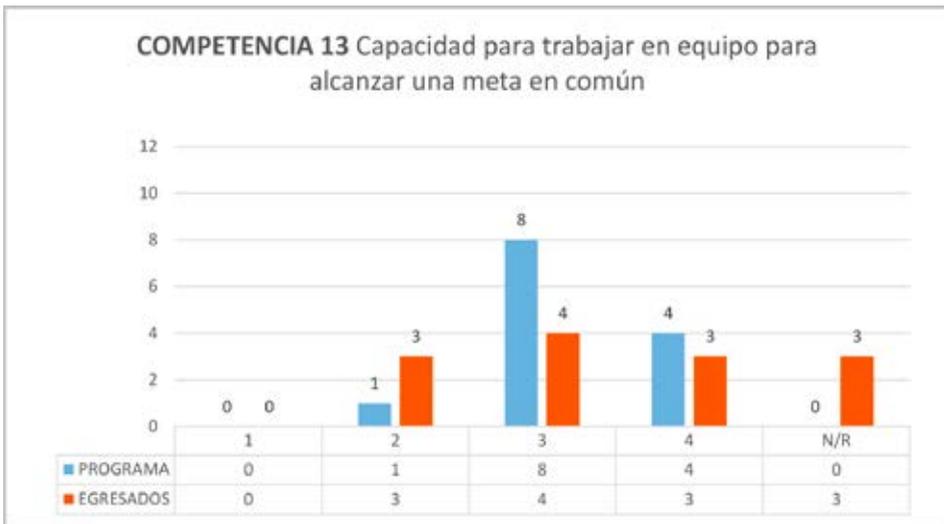


Figura 21. Competencia 13: *Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta en común*
Fuente: Elaboración propia.

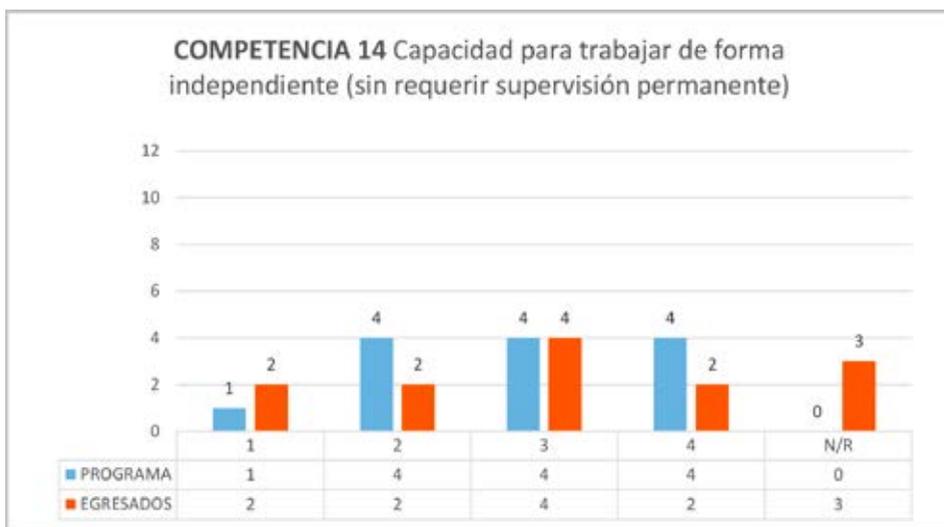


Figura 22. Competencia 14: *Capacidad para trabajar de forma independiente (sin requerir supervisión permanente)*
Fuente: Elaboración propia.

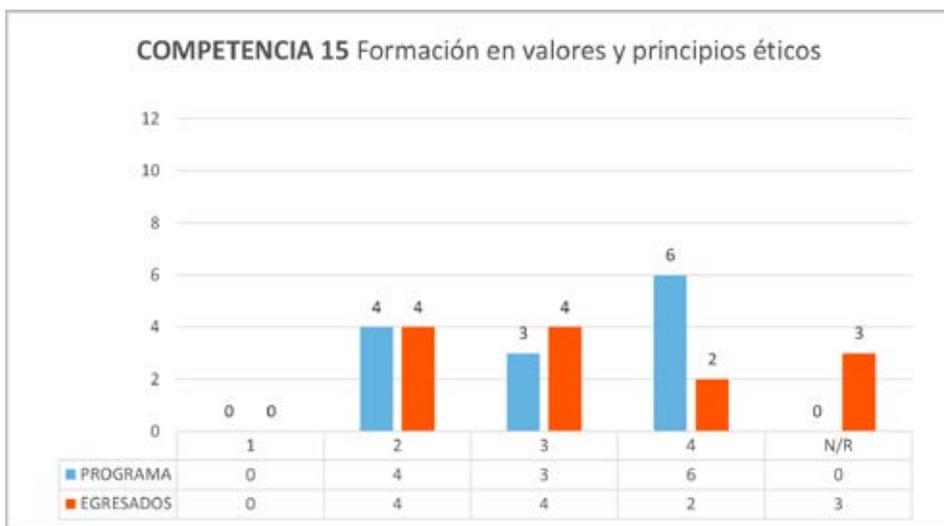


Figura 23. Competencia 15: *Formación en valores y principios éticos*
Fuente: Elaboración propia.



Figura 24. Competencia 16: *Disposición para aprender y mantenerse actualizado(a)*
Fuente: Elaboración propia.

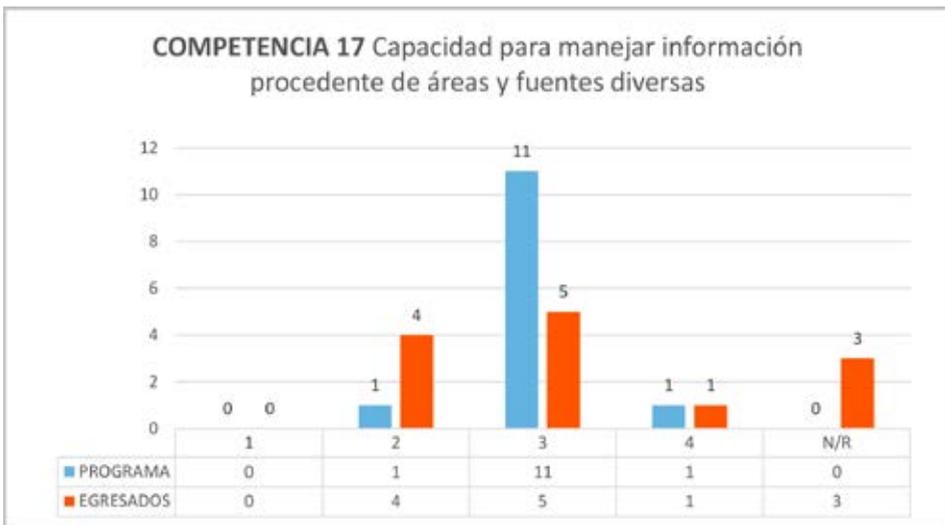


Figura 25. Competencia 17: *Capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas*
Fuente: Elaboración propia.

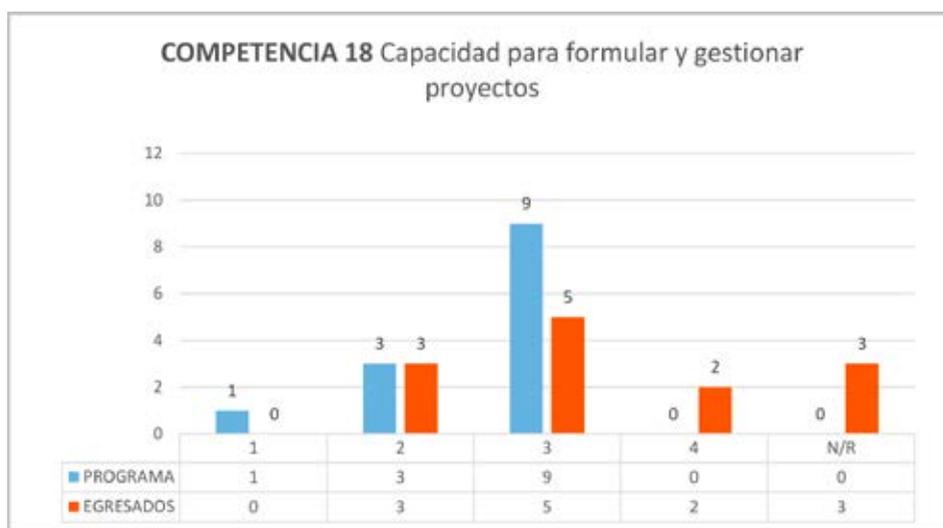


Figura 26. Competencia 18: *Capacidad para formular y gestionar proyectos*
Fuente: Elaboración propia.

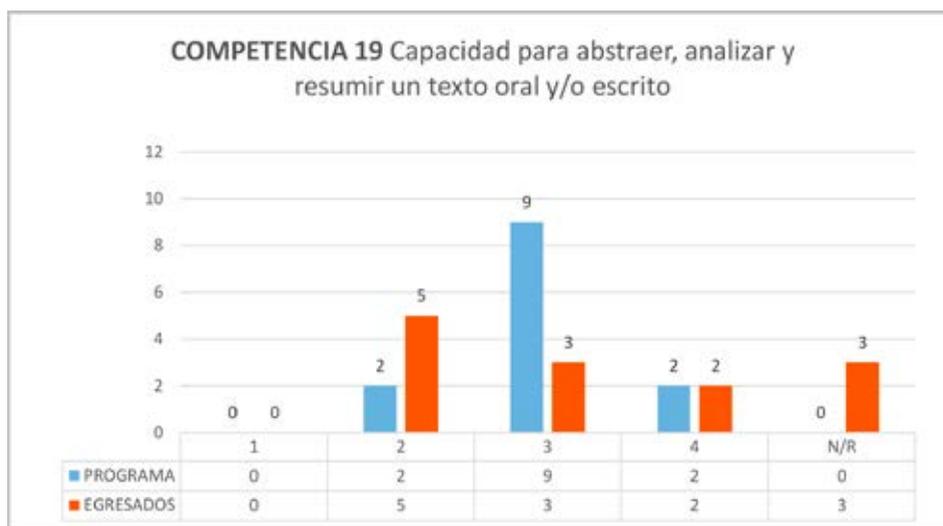


Figura 27. Competencia 19: *Capacidad para abstraer, analizar y resumir un texto oral y/o escrito*
Fuente: Elaboración propia.

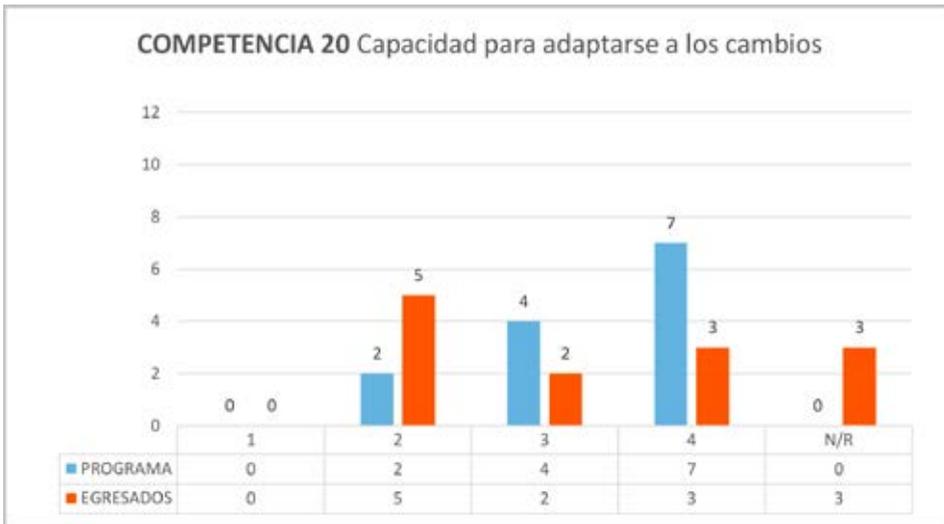


Figura 28. Competencia 20: *Capacidad para adaptarse a los cambios*
Fuente: Elaboración propia.



Figura 29. Competencia 21: *Capacidad de análisis para dar respuesta o reacción inmediata a imprevistos o situaciones problema*
Fuente: Elaboración propia.

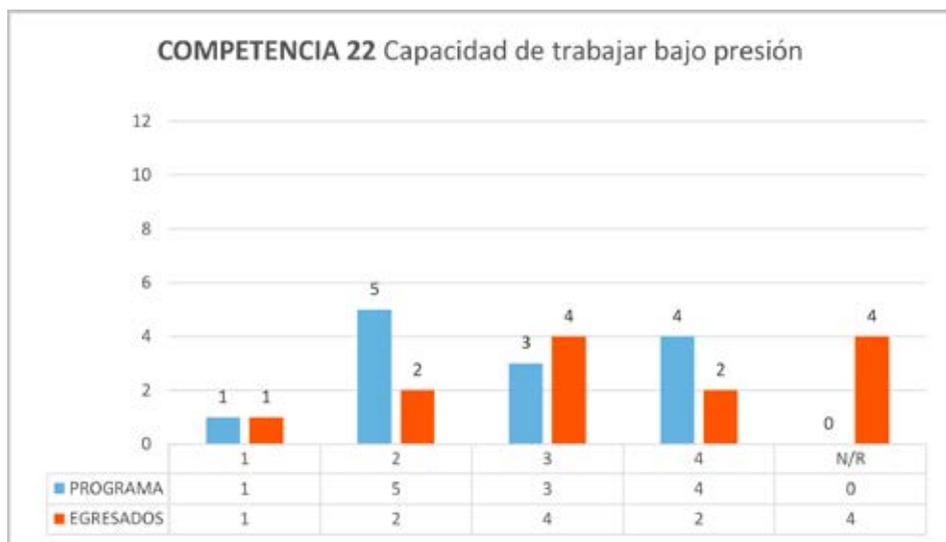


Figura 30. Competencia 22: *Capacidad de trabajar bajo presión*
Fuente: Elaboración propia.



Figura 31. Competencia 23: *Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas*
Fuente: Elaboración propia.

MEDICIÓN DEL NIVEL DE HABILIDAD DE LOS EGRESADOS DESDE LA PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR

Posteriormente, se preguntó a los encuestados en qué medida los oficiales (subtenientes y tenientes) poseían las siguientes competencias. La escala de calificación era entre 1 y 5, con 1 como la menos sobresaliente y con 5 como la más sobresaliente (figura 32 y tabla 19).

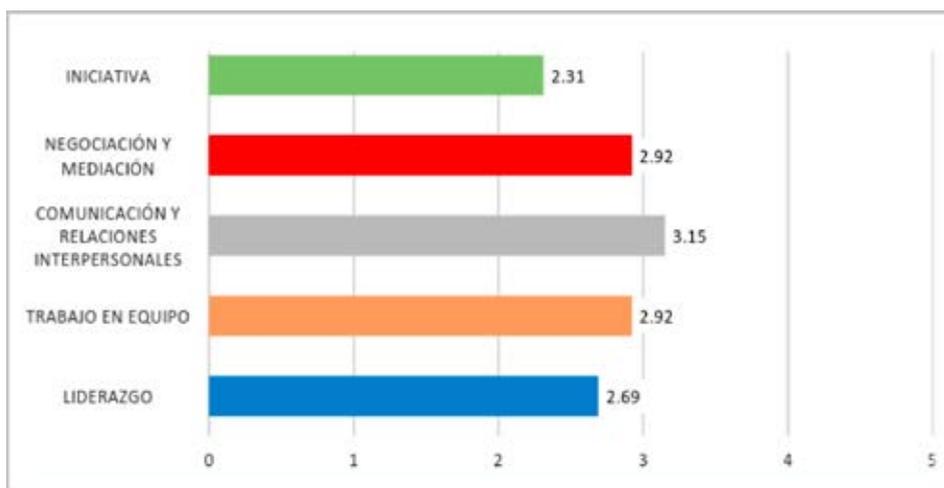


Figura 32. Media por cada competencia evaluada a los egresados

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. Media por cada competencia evaluada a los egresados

Ítem	Media
Liderazgo	54 %
Trabajo en equipo	58 %
Comunicación y relaciones interpersonales	63 %
Negociación y mediación	58 %
Iniciativa	46 %
Media general	56 %

Fuente: Elaboración propia.

Al efectuar la revisión de la tabla 19, se observa que solo una competencia estuvo por encima ligeramente del 60 % de desempeño: *Comunicación y relaciones*

interpersonales. Además, se debe resaltar que la *Iniciativa* fue calificada con apenas el 46 %, lo cual se correlaciona con el bajo resultado en la competencia de *Toma de decisiones*. En consecuencia, se concluye que es necesario fortalecerla y desarrollarla completamente para potenciar el resto de los indicadores y tener egresados con mejor desempeño.

Resultados obtenidos en cada competencia evaluada a los egresados

En las siguientes figuras se colocan los resultados discriminados por cada una de las competencias evaluadas a tenientes y subteniente, donde se puede percibir que, para los empleadores, se necesitan fortalecer estas habilidades en este grupo poblacional, debido a que, en lo expuesto en la tabla de resumen de las medias, el puntaje no es mayor a un 60% en general, concordando con lo expuesto en la anterior sección.

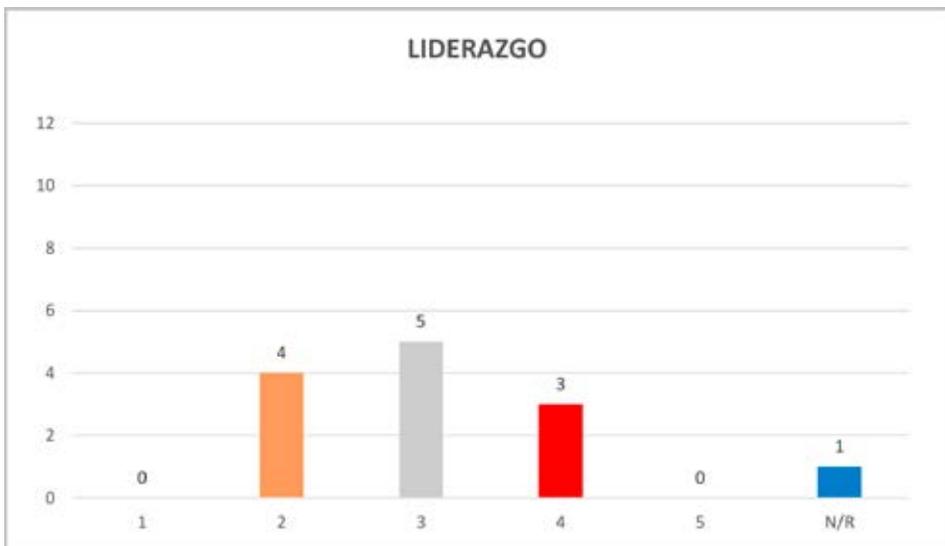


Figura 33. Resultados de la competencia *Liderazgo*, evaluada a los egresados
Fuente: Elaboración propia.

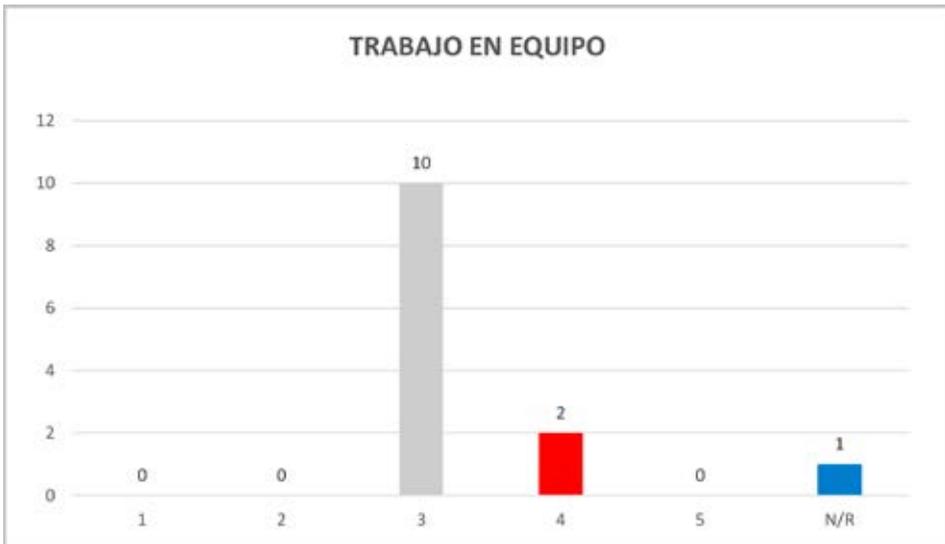


Figura 34. Resultados de la competencia *Trabajo en equipo*, evaluada a los egresados
Fuente: Elaboración propia.



Figura 35. Resultados de la competencia *Comunicación y relaciones interpersonales*, evaluada a los egresados
Fuente: Elaboración propia.

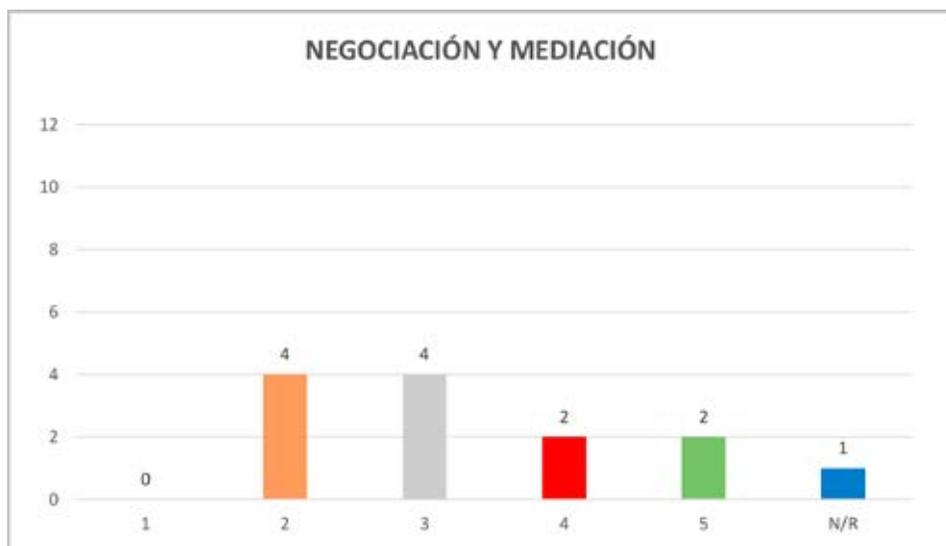


Figura 36. Resultados de la competencia Negociación y mediación, evaluada a los egresados
Fuente: Elaboración propia.

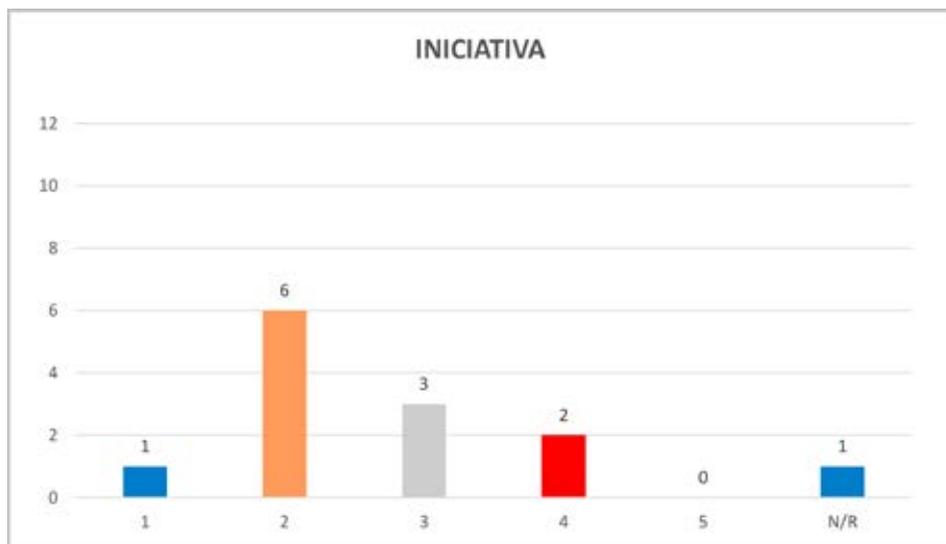


Figura 37. Resultados de la competencia *Iniciativa*, evaluada a los egresados
Fuente: Elaboración propia.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron en la primera parte del enfoque diferencial de género, los cuales corresponden a la percepción de los superiores sobre la experiencia de trabajo con personal mixto.

La primera pregunta que se planteó fue la siguiente: ¿Considera que el personal de oficiales experimenta las mismas condiciones laborales sin importar su género? (figura 38).

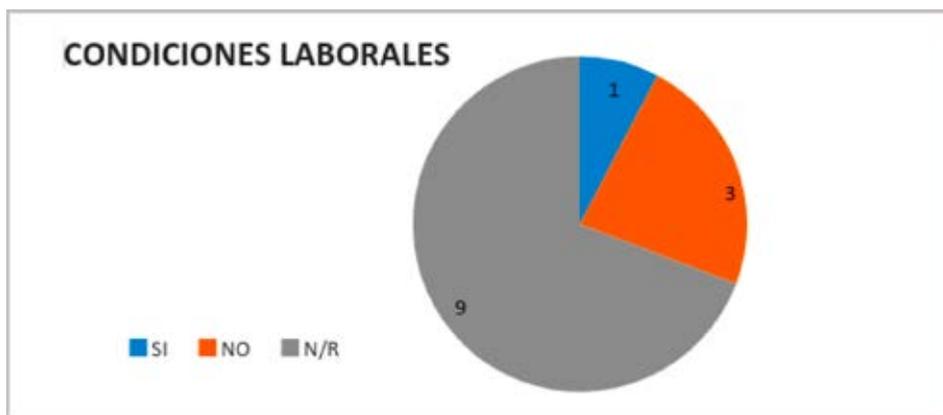


Figura 38. ¿Considera que el personal de oficiales experimenta las mismas condiciones laborales sin importar su género?

Fuente: Elaboración propia.

En este punto se puede interpretar que hay una actitud de indiferencia respecto al tema de género y por ello la mayoría no da una respuesta concreta. La segunda pregunta fue: ¿Ha tenido en su unidad personal mixto de oficiales de armas? (figura 39).

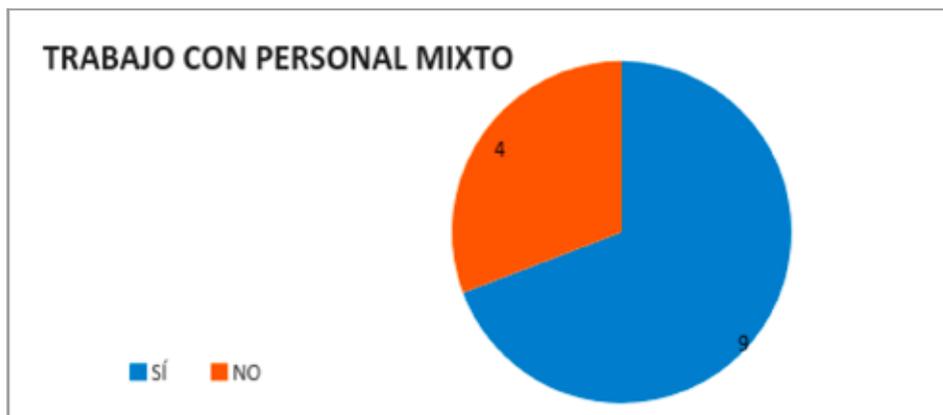


Figura 39. ¿Ha tenido en su unidad personal mixto de oficiales de armas?

Fuente: Elaboración propia.

La figura 39 evidencia que casi el 70 % de la población encuestada manifiesta haber trabajado con personal de armas mixto en género. En caso de que fuera afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, se formulaba la siguiente pregunta: ¿Considera que el desempeño del personal femenino de oficiales de armas ha sido...? (figura 40).

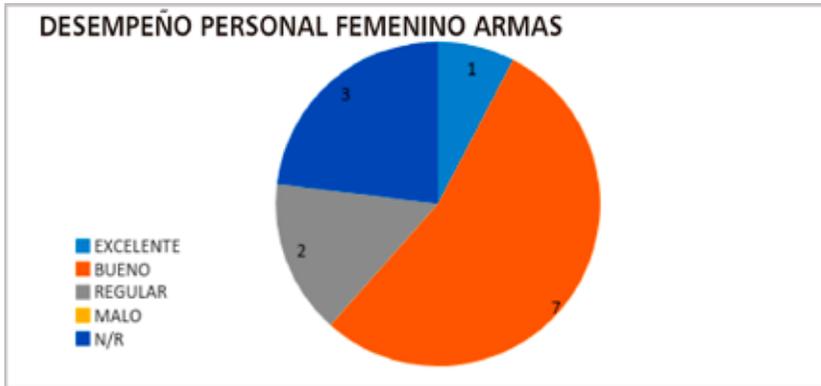


Figura 40. ¿Considera que el desempeño del personal femenino de oficiales de armas ha sido...?
Fuente: Elaboración propia.

El 8 % de los encuestados expresa que el desempeño del personal egresado de armas femenino es excelente, 54 % afirma que es bueno, 15 % asevera que es regular y 25 % no da respuesta alguna. Esto muestra que los superiores son receptivos al trabajo con personal mixto y tienen confianza en su desempeño. El 25 % que respondió no sabe o no responde está relacionado con la actitud de indiferencia manifestada en el ítem anterior. La siguiente pregunta fue la siguiente: ¿Considera que el desempeño del personal masculino de oficiales de armas ha sido...? (figura 41).

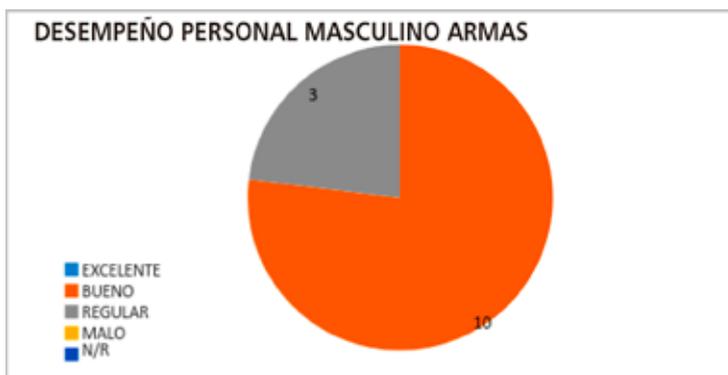


Figura 41. ¿Considera que el desempeño del personal masculino de oficiales de armas ha sido...?
Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta, el 75 % del universo encuestado respondió que en general el desempeño del personal masculino era bueno y el 25% afirmó que era regular, lo cual significa que en términos generales el hombre es más aceptado y calificado favorablemente que la mujer en ese ambiente institucional.

En el siguiente ítem se consultó a los superiores ¿Qué habilidades requiere el personal femenino de armas para garantizar su máximo desempeño profesional? Se obtuvieron diez respuestas (75 %) y tres personas eligieron la opción de no sabe o no responde (25 %). Las opiniones de los encuestados se presentan a continuación:

- “Más capacitación”.
- “Iniciativa”.
- “Que entiendan que ser mujer no es una limitación para poder cumplir las metas y que la Esmic no haga ninguna diferencia en las instrucciones y exigencias a las cadetes femeninas”.
- “Que desarrollen las mismas competencias que los hombres”.
- “Que se traten igual que a los hombres en todos los aspectos”.
- “Más capacitación”.
- “Compromiso”.
- “No compadecerse”.
- “Igualdad de trato y sentido de pertenencia”.
- “Preparación”.

Aunque en estas afirmaciones se abordan aspectos relacionados con la capacitación, se enfatizan los aspectos actitudinales y se deja de lado su desempeño profesional, un aspecto que vale la pena que las egresadas revisen a modo de proceso de mejora continua. La siguiente pregunta fue: ¿Presenta alguna diferencia entre el personal femenino administrativo y el de armas? Sí _____ No _____ Justifique su respuesta (figura 42).

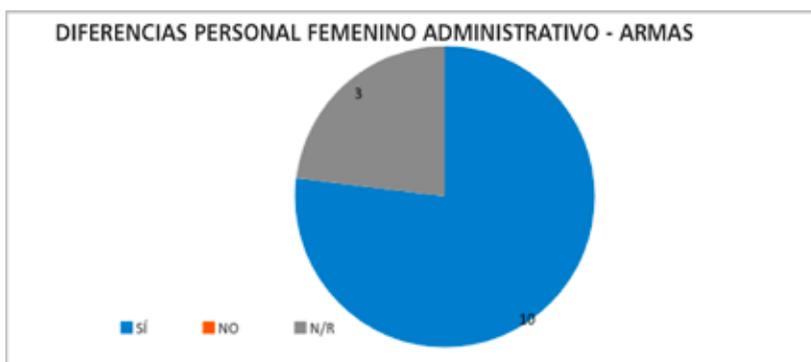


Figura 42. ¿Presenta alguna diferencia entre el personal femenino administrativo y el de armas? Sí _____ No _____ Justifique su respuesta

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que en el punto anterior, 75 % de los superiores respondieron:

- “Sí, mucha. Preparación académica”.
- “Sí. En su disponibilidad”.
- “Sí. Las administrativas tienen menos compromiso hacia la vida y carrera militar”.
- “Sí, claro. La formación se nota”.
- “Sí, claro. Las de arma son más efectivas, las administrativas funcionan hasta tenientes. Del grado capitán hacia arriba solo se desempeñan en cargos administrativos que cualquiera de arma lo puede hacer, pero con las responsabilidades como militar”.
- “Sí. El de armas es más comprometida”.
- “Sí. En ocasiones el administrativo es más comprometido, las de armas piensan que es solo gritar”.
- “Sí. Tienen más compromiso institucional las de armas”.
- “Sí. El administrativo, por su condición profesional, tiene tareas diferentes y el de arma tiene el mando directo de la tropa”.
- “Sí, el personal administrativo se ampara que no tiene mando y tiende a flotar, buscan, en la mayoría de los casos, trabajar en empresas civiles”.

La diversidad de estas respuestas muestra que hay una tendencia a percibir que las mujeres administrativas tienen más definido sus labores y desempeños dentro de la Fuerza, a diferencia del personal femenino de armas, que son más multitareas y, al parecer, necesitan más definición de sus funciones.

En el cuestionario también se indagó sobre ¿Qué posibles situaciones problema se pueden presentar a futuro con el personal femenino de armas? Se obtuvieron diez respuestas (75 %) y tres superiores eligieron la opción de no sabe o no responde (25 %). A continuación, se presentan las opiniones de los encuestados:

- “Falta de competencia profesional”.
- “Ninguno”.
- “Manejo de emociones y sentimientos, las mujeres son más sentimentales y menos objetivas”.
- “Ninguno, debe adaptarse”.
- “Que los masculinos no las vean de igual a igual, por no cumplir las mismas funciones en el área de operaciones”.
- “Tener cuidado y enfocar los principios y valores con el fin de fomentar más el respeto”.
- “No existe todavía esa cultura”.
- “Que no están aplicando para lo que se formaron”.
- “La falta de responsabilidad y la falta de comportamiento ético y moral”.
- “Ninguno”.

En estas respuestas hay dos componentes. El primero se relaciona con la cultura institucional que generaliza la percepción de que los hombres tienen mayor capacidad de respuesta y manejo de emociones que las mujeres. El segundo componente muestra que, por cuestiones actitudinales, se considera que las mujeres de armas no cuentan con el mismo nivel de credibilidad.

En el siguiente ítem se formuló la siguiente pregunta: ¿Cree que existen diferencias en el desempeño laboral del personal masculino que se formó en ambiente mixto al que estuvo en ambiente netamente masculino? (figura 43).

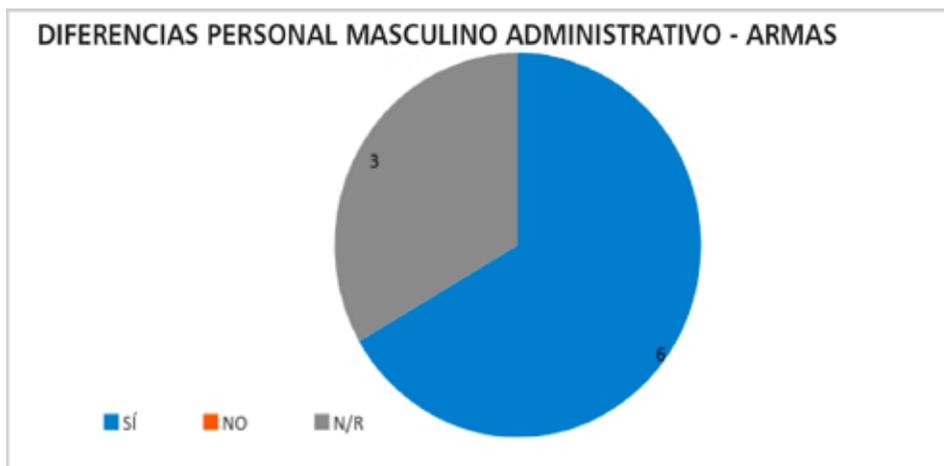


Figura 43. ¿Cree que existen diferencias en el desempeño laboral del personal masculino que se formó en ambiente mixto al que estuvo en ambiente netamente masculino?

Fuente: Elaboración propia.

Los superiores encuestados dieron las siguientes respuestas:

- “Sí. Mejor expresión verbal”.
- “Ninguno”
- “Sí, son un poco más permisivos en el mando y la exigencia”.
- “No, ninguna”.
- “Sí. El desempeño en el área de operaciones porque la institución y la oficialidad no lo aplica por paternalismo”.
- “Es más serio el oficial que se formó con solo hombres”.
- “No, no creo”.
- “Sí, quieren ser tratados con los mismos favorecimientos”.
- “Sí, por el mismo trato en un grupo que solo sea de hombres es más fuerte y por respeto a la mujer cuando existe un grupo mixto cambia el trato”.
- “No, el desempeño es la formación básica desde su formación en la casa, y la responsabilidad que adquiera en la Esmic”.

Al analizar estas afirmaciones se encuentra que el 46% que expresó que había diferencia entre los oficiales egresados de promociones mixtas y de promociones netamente masculinas se inclina más hacia la imagen tradicional de caracterización masculina y se aferra a imaginarios institucionales preestablecidos.

La siguiente pregunta del cuestionario fue ¿Qué retroalimentación le daría al programa de profesional en ciencias militares para mejorar en su proceso de formación en género mixto de futuros oficiales de armas? En este aspecto se obtuvieron siete respuestas (54 %) y 6 encuestados eligieron la opción no sabe no responde (46 %). A continuación, se detalla la información registrada:

- “Más capacitación en tecnología”.
- “Entender que hombres y mujeres ingresan para ser soldados con objetivos y metas claros para beneficio de la Fuerza y no beneficio personal”.
- “Que de verdad a la mujer se le vea y se le trate de igual a igual como en otros ejércitos del mundo USA, israelí, entre otros”.
- “Que se inculque más la parte vocacional, que el futuro oficial salga amando la milicia y dándolo todo por esta”.
- “Ninguna”.
- “El incremento de cupos para las femeninas para que haya una igualdad en la escogencia de arma”.
- “Inculcar principios y valores, reflejados en la responsabilidad como oficial para mantener esta institución en un sitio de honor”.

Estas recomendaciones se enfocan, en términos generales, en la capacidad de prospectiva del programa, especialmente en lo referente a perspectiva de género y trabajo operacional con personal mixto en género, así como el manejo de nuevas tecnologías, con vocación de servicio y capacidad de adaptación al cambio.

Resultados obtenidos por factores incidentes en el desempeño diferenciado por género

En esta sección de la encuesta tenía como objetivo evaluar al personal de egresados, diferenciado por género, utilizando indicadores generales de desempeño de evaluación profesional tales como: productividad, comunicación, liderazgo, desarrollo personal y relaciones. A su vez, cada indicador general estaba compuesto de subítems y se estableció una media para cada indicador general, desagregado por hombre / mujer.

Para el abordaje se empleó la siguiente pregunta: De las siguientes características: ¿en qué medida inciden en el desempeño que actualmente refleja el personal de oficiales de armas femenino / masculino? Califique de 1 a 5, siendo 1 el menor y 5 el mayor. En caso de no aplicar, seleccione N / A (no aplica).

A continuación, se presentan los resultados de acuerdo con cada criterio, colocando los resultados obtenidos de manera desagregada por cada género según la escala Likert empleada

PRODUCTIVIDAD



Figura 44. Productividad: Formula metas realistas

Fuente: Elaboración propia.

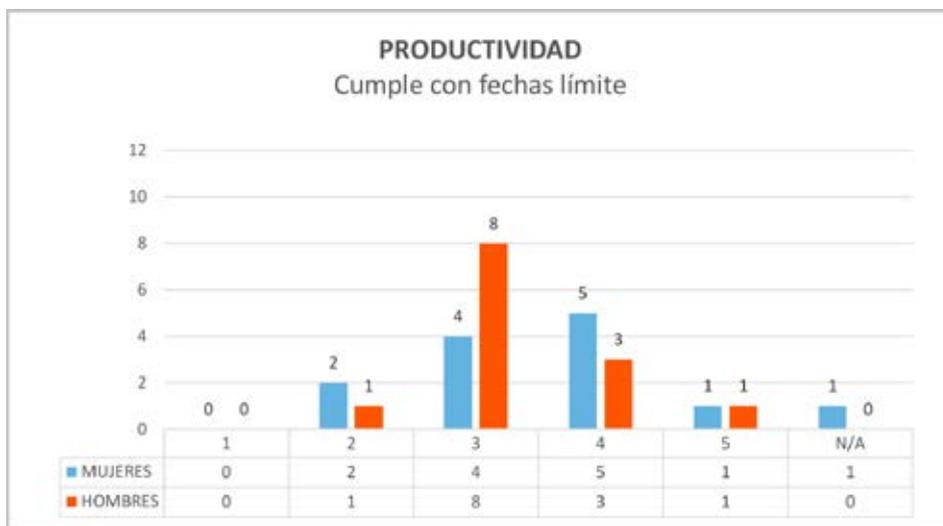


Figura 45. Productividad: Cumple con fechas límite

Fuente: Elaboración propia.



Figura 46. Productividad: Busca la eficiencia
Fuente: Elaboración propia.



Figura 47. Productividad: Completa las tareas
Fuente: Elaboración propia.

COMUNICACIÓN



Figura 48. Comunicación: Procesa la información recibida
Fuente: Elaboración propia.



Figura 49. Comunicación: Escucha a los demás
Fuente: Elaboración propia.



Figura 50. Comunicación: Se comunica efectivamente
Fuente: Elaboración propia.

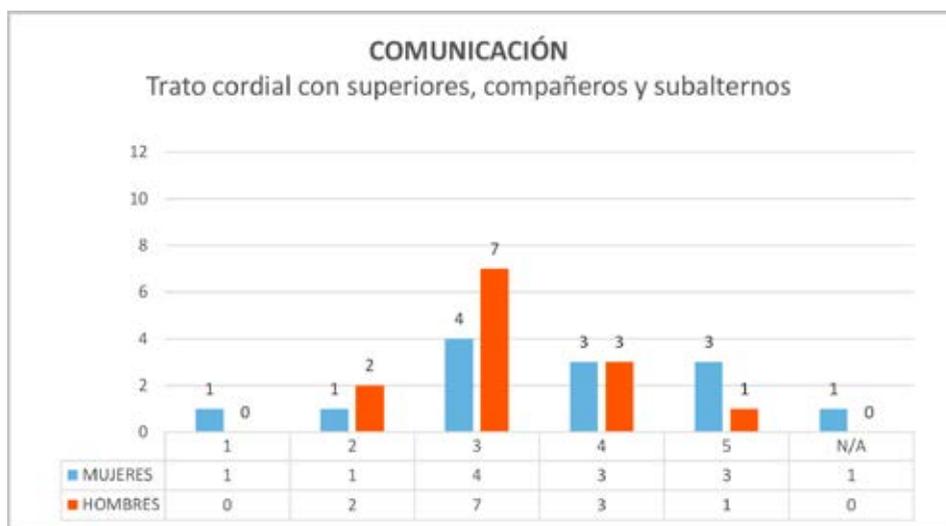


Figura 51. Comunicación: Trato cordial con superiores, compañeros y subalternos
Fuente: Elaboración propia.



Figura 52. Liderazgo: Encuentra soluciones factibles
Fuente: Elaboración propia.

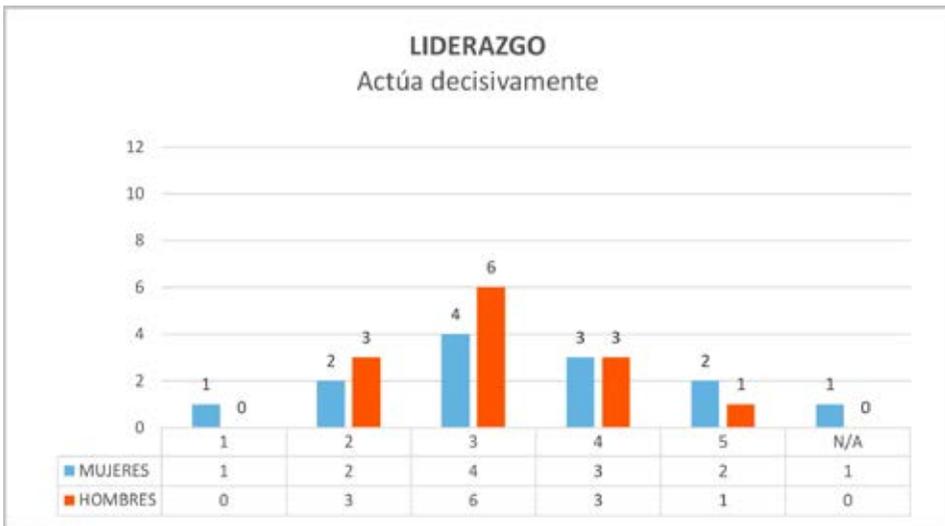


Figura 53. Liderazgo: Actúa decisivamente
Fuente: Elaboración propia.



Figura 54. Liderazgo: Motiva a su equipo de trabajo
Fuente: Elaboración propia.

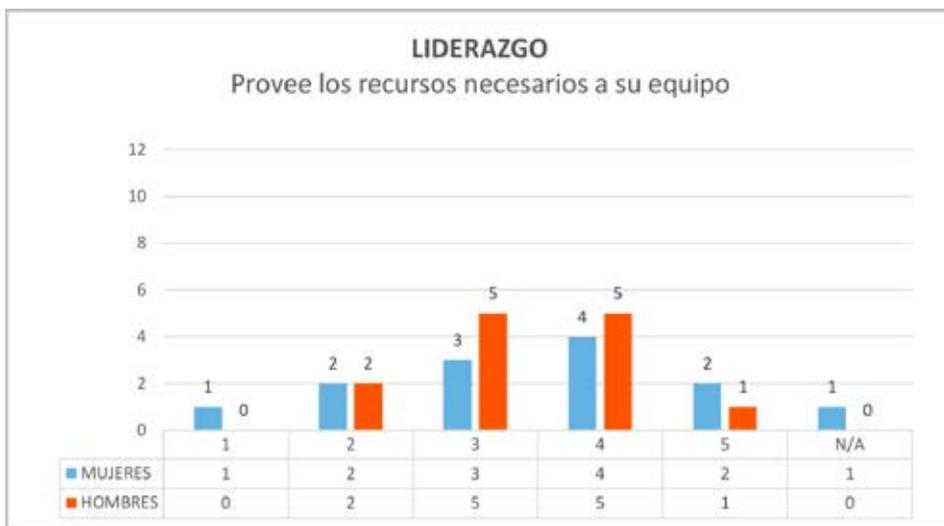


Figura 55. Liderazgo: Provee los recursos necesarios a su equipo
Fuente: Elaboración propia.



Figura 56. Desarrollo personal: Trabaja bajo presión en calma
Fuente: Elaboración propia.



Figura 57. Desarrollo personal: Se traza altos estándares a sí mismo
Fuente: Elaboración propia.



Figura 58. Desarrollo personal: Se pone metas y retos
Fuente: Elaboración propia.



Figura 59. Desarrollo personal: Cumple con las metas y retos determinados
Fuente: Elaboración propia.

RELACIONES

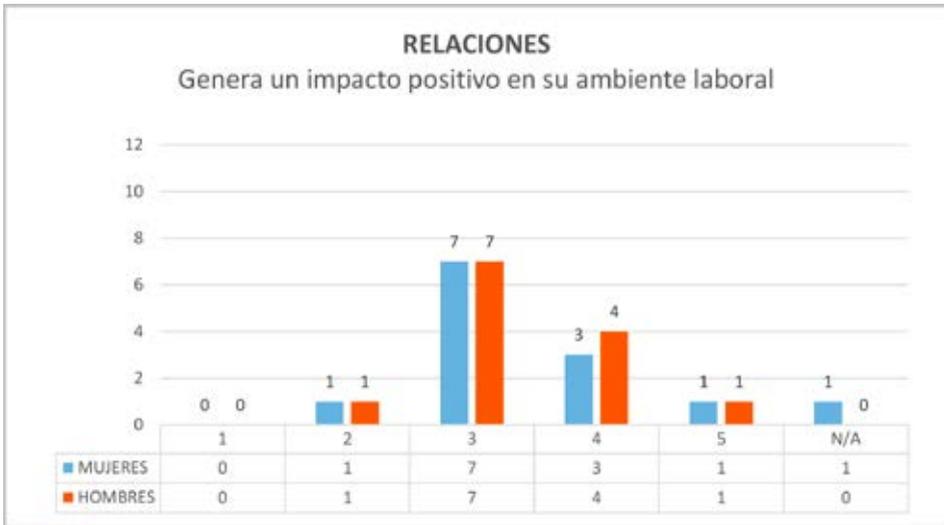


Figura 60. Relaciones: Genera un impacto positivo en su ambiente laboral
Fuente: Elaboración propia.



Figura 61. Relaciones: Apoya a sus compañeros y equipo
Fuente: Elaboración propia.



Figura 62. Relaciones: Demuestra sentido de pertenencia con la institución
Fuente: Elaboración propia.

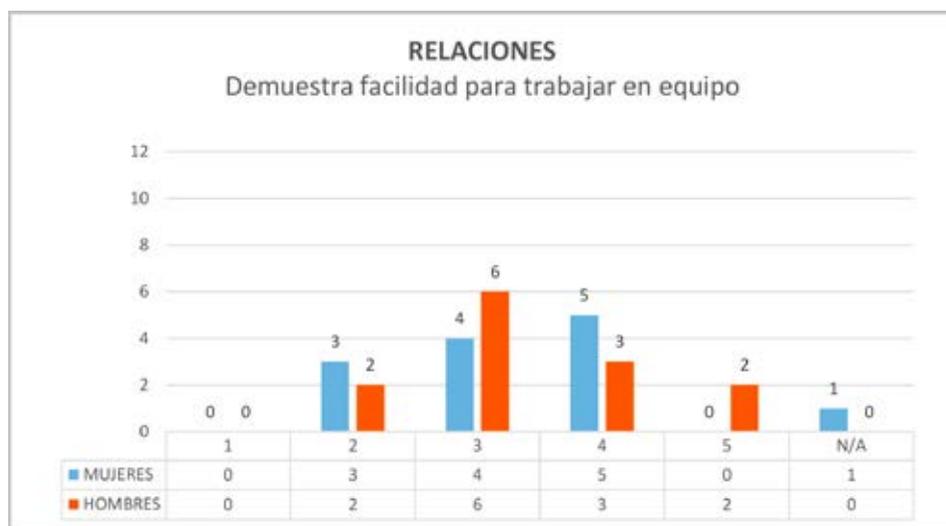


Figura 63. Relaciones: Demuestra facilidad para trabajar en equipo
Fuente: Elaboración propia.

Análisis comparativo por género y de la media por ítems generales entre géneros

Como se puede observar, la diferencia estadística entre los dos géneros es mínima (1%), por lo cual, para ver en qué puntos cada uno de los géneros tenía mayor puntuación, se procede a hacer una relación general de los resultados obtenidos.

Tabla 20. Comparativo por género de la media

Género	Puntaje media	Porcentaje
Hombre	3,27 / 5	65 %
Mujer	3,33 / 5	66 %

Fuente: Elaboración propia.

La media obtenida muestra que la distinción entre los géneros no es significativa estadísticamente, con tan solo una diferencia porcentual del 1 %, como se expresó a comienzo de la sección. No obstante, al revisar con más detalle las medias generales de cada uno de los cinco aspectos generales evaluados, se encuentra que los encuestados perciben que las mujeres tienen mejor desempeño en *Comunicación*, *Liderazgo* y *Desarrollo personal*. Asimismo, las ven igual que a los hombres en *Productividad*, aunque consideran que deben fortalecer su componente emocional, como se ha puesto de manifiesto en las otras respuestas que abordan este tema.



Figura 64. Media de los ítems generales por género

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, en la tabla 21 se anexa el comparativo de medias entre los aspectos generales y sus indicadores. Posteriormente se presentan las gráficas correspondientes.

Tabla 21. Comparativa media por subítems entre géneros

SUBÍTEM	MEDIA HOMBRE	MEDIA MUJER
PRODUCTIVIDAD	66%	66%
Hace metas realistas	69%	65%
Cumple con fechas límite	66%	65%
Busca la eficiencia	65%	68%
Completa las tareas	66%	68%
COMUNICACIÓN	66%	69%
Procesa la información recibida	66%	70%
Escucha a los demás	65%	70%
Se comunica efectivamente	65%	67%
Trato cordial con superiores, compañeros y subalternos	69%	70%
LIDERAZGO	65%	66%
Encuentra soluciones factibles	65%	67%
Actúa decisivamente	63%	65%
Motiva a su equipo de trabajo	63%	67%
Provee los recursos necesarios a su equipo	68%	67%
DESARROLLO PERSONAL	64%	65%
Trabaja bajo presión en calma	63%	55%
Se traza altos estándares a sí misma	63%	72%
Se pone metas y retos	65%	66%
Cumple con las metas y retos determinados	63%	66%
RELACIONES	66%	64%
Genera un impacto positivo en su ambiente laboral	68%	63%
Apoya a sus compañeros y equipo	65%	63%
Demuestra sentido de pertenencia con la Institución	63%	65%
Demuestra facilidad para trabajar en equipo	68%	63%

Fuente: Elaborada por la autora.

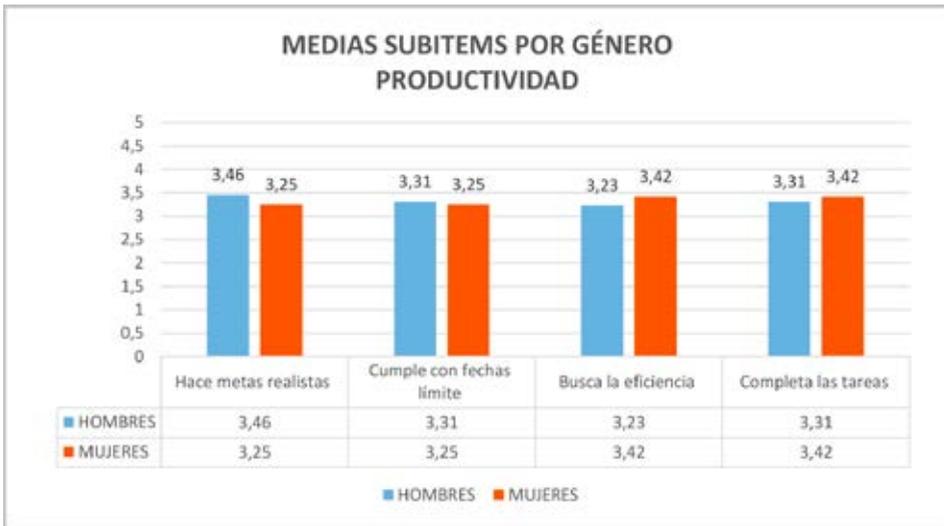


Figura 65. Medias del subítem *Productividad*
Fuente: Elaboración propia.

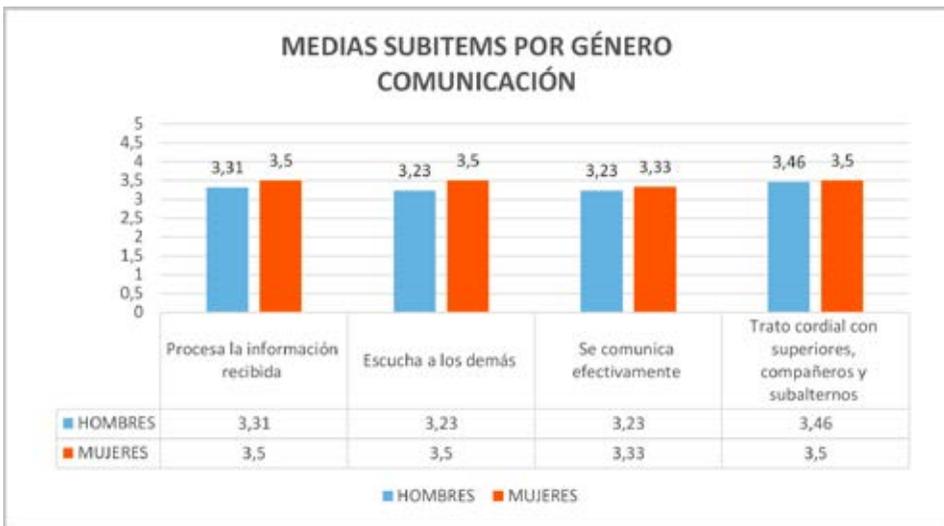


Figura 66. Medias del subítem *Comunicación*
Fuente: Elaboración propia.

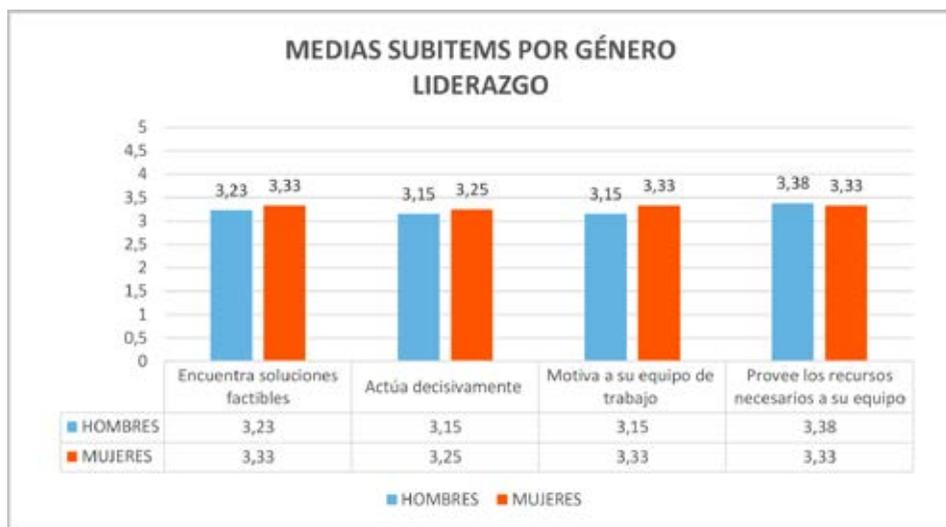


Figura 67. Medias del subítem *Liderazgo*

Fuente: Elaboración propia.

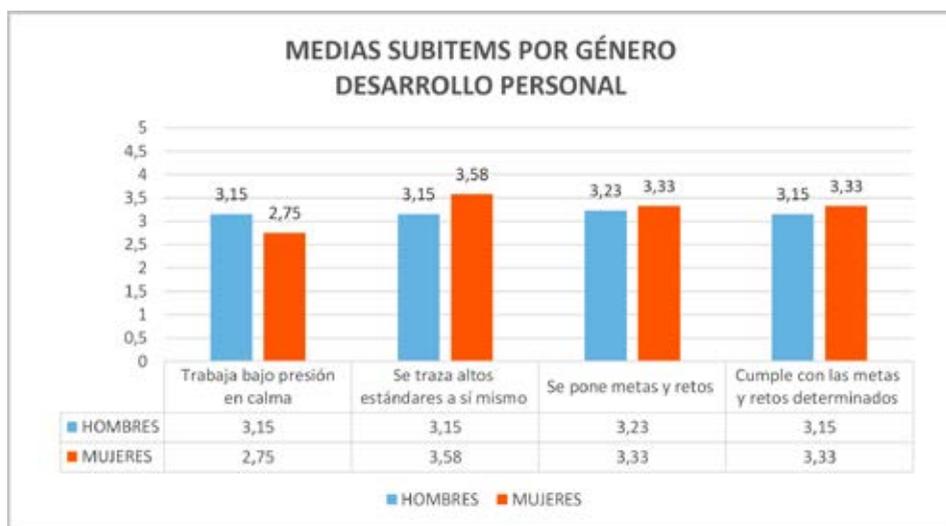


Figura 68. Medias del subítem *Desarrollo personal*

Fuente: Elaboración propia.

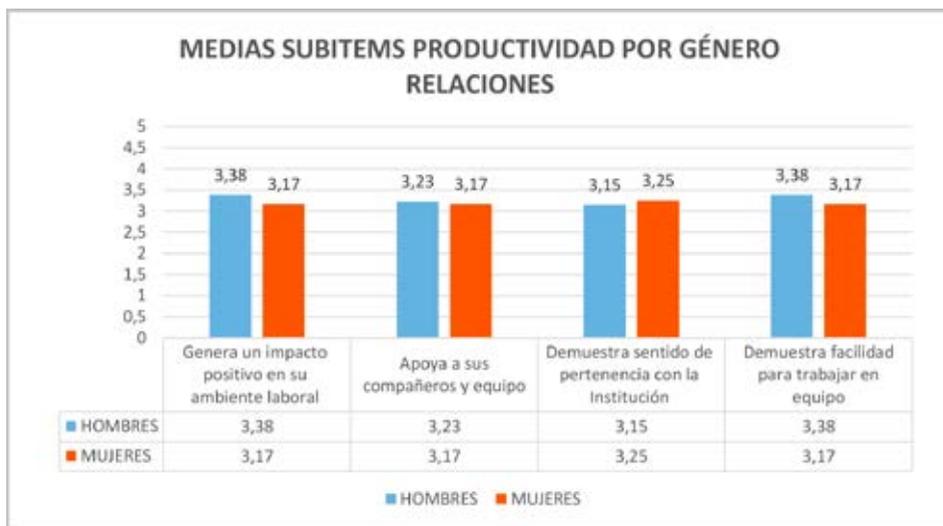


Figura 68. Medias del subítem *Relaciones*

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Para que se validen o refuten los resultados obtenidos en el pilotaje, se recomienda ampliar el universo encuestado y trabajar en distintas zonas del país, con el fin de establecer un comparativo más significativo y completo.

No obstante, en las respuestas obtenidas con la muestra analizada se encuentra en repetidas ocasiones aspectos tales como el fortalecimiento del desarrollo de competencias laborales en los egresados, así como la puesta en práctica del programa de formación de la perspectiva de género para el trabajo conjunto en grupos mixtos en género, aplicación de nuevas tecnologías y suficiencia de un idioma extranjero.

Otro punto que se evidencia en las respuestas es que en la cultura institucional es socialmente más aceptada la labor masculina, en tanto que la femenina frecuentemente queda desdibujada, de tal manera que es sujeta a constante escrutinio y necesidad de aprobación. Asimismo, se ve la importancia de delimitar con más especificidad las funciones de las oficiales femeninas de armas, pues si bien la Esmic tiene claro el papel que desempeñan, cuando salen de la escuela de formación a las distintas instancias de la Fuerza encuentran que sus labores están por definirse y que, por ende, requieren de un plan de carrera detallado que les permita consolidar su desarrollo profesional a mediano y largo plazo.

Esta página queda intencionalmente en blanco.

CUARTA PARTE

Trabajos en colaboración

Esta página queda intencionalmente en blanco.

DE LA ACADEMIA A LA VIDA PROFESIONAL. PRIMERAS PROMOCIONES DE PERSONAL FEMENINO DE ARMAS EN LA ESMIC

8

Carolina María Camacho Zambrano
Ingrid María Contreras Ortiz

Introducción

En este y el siguiente capítulo se abordan tres años de investigación sobre el personal femenino que formó parte de la primera promoción mixta de oficiales de armas en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic). Para comenzar, se hace un recuento de su proceso de adaptación y del impacto que ha tenido su presencia en la institución. Posteriormente se analiza su transición durante la etapa final en la Escuela, específicamente cómo percibían su forma de liderazgo y el don de mando.

El caso de la incorporación de cadetes femeninas en la Esmic (aproximación inicial)

Antes de ingresar el primer grupo de mujeres para ser formadas como oficiales de armas en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), se efectuó un estudio previo que tuvo como referentes las experiencias de este tipo de decisiones en contextos socioculturales distintos al colombiano, con los cuales se dio el visto bueno para la formación e inclusión de mujeres como oficiales de armas.

No obstante, dentro de este proceso de análisis, se obvió la cultura organizacional de la Esmic, la cual difiere de los otros casos estudiados para avalar esta decisión. Por este motivo, cuando se cumplió el primer año de la incorporación en 2009 de 62 mujeres como futuras oficiales, la Esmic vio la necesidad de estudiar el impacto de este nuevo grupo poblacional en la cultura institucional de la Escuela, así como sus implicaciones en el fortalecimiento y la proyección profesional dentro de la Esmic, el Ejército Nacional y la sociedad colombiana. En este contexto y con el propósito de avalar el ingreso de mujeres como futuras oficiales de carrera, Así, teniendo en cuenta el tipo de formación y proyección personal y profesional

que caracteriza a todo estudiante que ingresa a la Esmic, se estudió qué influencia tuvo en la vida de estas jóvenes y futuras subtenientes el hecho de pertenecer a la institución y realizar estudios para ser oficial de carrera. Además, también se analizó el impacto de este proceso en la construcción de imaginarios dentro de la cultura institucional con respecto a la idea de ser mujer y las implicaciones que de esta se derivan. Es importante mencionar que estas investigaciones se realizaron con el objetivo de establecer las condiciones idóneas que permitan fortalecer a estas mujeres y proyectarlas profesionalmente dentro del Ejército Nacional y la sociedad colombiana.

En estos estudios se empleó la metodología de “investigación-acción”, junto con el método etnográfico de entrevista, a fin de abordar de manera integral el diagnóstico, análisis y retroalimentación de la investigación. El resultado evidenció que el continuo monitoreo y aplicación de las lecciones aprendidas, además del seguimiento a los mensajes que se transmiten en la publicidad de las convocatorias de incorporación, permitieron establecer las medidas necesarias para hacer correctivos al proceso, así como para afianzar los avances del Ejército Nacional de Colombia en materia de política de género en el ámbito de la defensa, de tal manera que la carrera militar se proyecte como una profesión con participación mixta en el área de combate.

Metodología de estudio

Como se mencionó anteriormente, se empleó como metodología la “investigación-acción”, que consiste en “el estudio de un proceso de cambio basado en el acopio sistemático de datos y la selección de una acción de cambio fundada en lo que indica el análisis de datos” (Robbins, 2004, p. 565). Si bien esta metodología consta de cinco etapas —Diagnóstico, Análisis, Retroalimentación, Acción y Evaluación—, debido a los propósitos de este estudio solamente se desarrollaron las tres primeras, en las cuales se realizaron entrevistas para obtener información válida, tanto cualitativa como cuantitativamente¹. A continuación, se expone la ficha técnica del estudio (tabla 1).

1 Para que la investigación tuviera la validez cuantitativa, se empleó el 25% de cada población, razón por la cual el estudio, a pesar de tener énfasis en el componente cualitativo, también buscó ser válido desde lo cuantitativo para poder extrapolar los resultados.

Tabla 1. Ficha técnica del estudio

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Rango de edad	16 - 21 años
Estratos	3 - 5
Fenotipos	Mestizo caucásico, mestizo, afrodescendiente
Número de entrevistados en el segundo periodo del año 2010	<ul style="list-style-type: none"> • 44 hombres (I, II, III, IV, VI, Brigadier Mayor, director de la Escuela) • 34 mujeres (II, IV, oficial administrativa, psicóloga)
Porcentaje de cadetes femeninas de la muestra:	25 %.
Fecha de realización	Agosto - noviembre de 2010

Fuente: Elaborada por los autores.

Debido a diferencias en la composición y etapas de ingreso a la Esmic, fue necesario establecer distinciones en los modelos que se aplicaron a hombres y mujeres, los cuales se exponen a continuación:

Estudiantes de primer año - 2010 (promoción netamente masculina)

En lo que sigue se presenta la entrevista modelo que se aplicó a la Compañía Reyes el segundo semestre de 2010:

1. ¿Por qué entró a esta carrera?
2. ¿Cómo ha sido su primer semestre?
3. ¿Qué referencia tenía antes de ingresar a la Escuela y qué concluye ahora?
4. ¿Qué opina de la presencia de mujeres en la Escuela?
5. ¿Cree usted que el Ejército tomó la decisión de incorporar cadetes femeninas por cuestiones sociales o igualdad a otras fuerzas?
6. ¿Está de acuerdo con que haya mujeres capacitándose en la Escuela?
7. ¿Cómo siente que actúan las cadetes de cuarto nivel?
8. ¿Cómo piensa que será su comportamiento como alférez?
9. ¿Qué observa entre las cadetes de 4.º y 2.º nivel?
10. ¿Cree usted que la feminidad de las cadetes se pierde con el ingreso a la Escuela?
11. Si hubiera estado en sus manos la decisión del ingreso de las cadetes a la Escuela, ¿cuál habría sido su posición y por qué?
12. ¿Cuál sería el perfil que buscaría si tuviese que incorporarlas?

13. ¿Considera que una cadete puede desempeñarse en un arma de combate?
14. ¿Que ha escuchado de las cadetes por parte de los cadetes antiguos?, ¿está de acuerdo?
15. ¿Qué piensa de las relaciones interpersonales de cadetes masculinos y cadetes femeninas?
16. ¿Hay diferencia en el trato de la aplicación de disciplina entre hombres y mujeres?

ESTUDIANTES DE ÚLTIMO AÑO

Asimismo, se presenta el esquema de la entrevista que se realizó en el año 2010 a la última promoción netamente masculina antes del ingreso de la primera promoción mixta:

1. ¿Cómo se han sentido en el tiempo que han compartido con ellas?
2. ¿Creen que ellas se masculinizan?
3. ¿Por esa preferencia es que ha habido problemas de disciplina?
4. Si hubieran podido decidir que ellas entraran o no, ¿qué hubieran decidido?
5. ¿Una mujer sirve para combatir?
6. Con respecto a las relaciones interpersonales...
7. ¿Y un reglamento para las relaciones?

ESTUDIANTES DE CUARTO NIVEL AÑO

Adicionalmente, se transcriben las preguntas que se formularon en el año 2010 a los estudiantes de cuarto nivel, que corresponden a la primera y segunda promoción mixta:

1. ¿Cómo ha sido la experiencia de ustedes compartiendo este año / estos dos años con las cadetes?
2. Si hubieran tenido la oportunidad de decidir si ellas entraban a la Escuela o no, ¿cuál habría sido su posición y por qué?
3. ¿Entonces consideran que la mujer y el Ejército sí son compatibles?
4. ¿Una mujer puede estar en posición de mando o no?
5. ¿Consideran que la mujer debe ingresar semestral o anualmente?
6. ¿Qué aspectos positivos han traído las cadetes aquí a la Escuela y al Ejército?
7. ¿La mujer deja de ser mujer por estar en el Ejército?
8. ¿Qué es feminidad para ustedes?

9. Entonces, si una mujer no lo hace, ¿ya no es femenina?
10. ¿Consideran que es un error que algunas cadetes traten de parecer ser hombres siendo mujeres?
11. Con respecto a las oportunidades laborales, ¿consideran que las mujeres en un futuro podrán limitarlos en ese aspecto?
12. Entonces, ¿una mujer en su condición femenina, por decirlo así, es vulnerable?
13. Con respecto a las armas, ¿una mujer sí podría ser infante?
14. Con respecto a la igualdad, ¿sí creen que aquí hay igualdad con las cadetes?
15. ¿Ellas los limitan a ustedes aquí?
16. ¿Entonces ellas les han ayudado en ocasiones a mejorar sus condiciones acá?

Resultados preliminares

Respecto al objetivo general de la investigación —determinar el impacto del primer grupo de mujeres en la Esmic—, los resultados revelaron que la incorporación de la primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas trajo consigo gran influjo, tanto en la institución como en la vida de las mujeres pertenecientes a esta población. La medida que tomó el Comando Ejército, sin que hubiera realizado una sensibilización a la población estudiantil masculina antes de implementarla, generó resistencia al cambio porque se consideraba a las mujeres más aptas para el desempeño en el campo administrativo y no en el liderazgo militar.

Asimismo, esto evidenció la dicotomía entre las expectativas que se asignan a las cadetes con base en su género femenino. Por ejemplo, la asignación de armas estuvo relacionada con el apoyo, y no con el combate, y la logística, o en todo caso con tareas que tradicionalmente se asociaron al trabajo femenino. Si bien estos hallazgos mostraron que la Escuela aún se estaba acondicionando a un modelo de formación castrense mixta, también permitieron resaltar la buena voluntad y los esfuerzos para sacar este proceso adelante.

Ahora bien, esta resistencia al cambio implicó que las mujeres, en lugar de asumir su nuevo estatus, adoptaran comportamientos de mimetización con conductas masculinas a fin de ser aceptadas y demostrar su capacidad y pertenencia con la institución y su quehacer. Esta especie de masculinización performativa se presenta en mujeres que ingresan en ambientes donde los roles masculinos han preponderado, donde es extraña y no se acostumbra la presencia femenina, lo cual

dificulta el proceso de inserción de las mujeres porque no hay parámetros establecidos de comportamiento, de manera que deben diseñarlos y construirlos progresivamente en el entorno de convivencia. Igualmente, los hombres que afrontaron ese cambio manifestaron que tuvieron sentimientos ambivalentes respecto a la imagen que se construía de sus compañeras: Por una parte, si ellas proyectaban mucha feminidad, entonces las evaluaban como no aptas para el rol militar; por otra parte, si por el contrario proyectaban poca feminidad, entonces se hacía la lectura de mujeres con mayor dominio y don de mando, pero por eso mismo consideraban que habían perdido su esencia femenina.

En los siguientes fragmentos se evidencia esta percepción por parte de una cadete de cuarto nivel² y de un alférez de sexto nivel, ambos entrevistados en el segundo semestre de 2010:

Muchas veces nos toca tratar de comportarnos como hombres e igualarnos a los hombres por el simple hecho de que el machismo todavía fundamenta acá en la Escuela, entonces es como las ganas de demostrarles a los hombres que nosotras sí podemos y que a veces somos mejores que ellos. (Cadete de cuarto nivel)

Yo he visto cadetes [...] caminando como hombres, hablan como hombres, mandan como hombres y una cosa es mandar, pero no tienen que volverse como hombres, ¿ya?, volverse líderes como mujeres, no líderes como machos. (Alférez de sexto nivel) (Camacho, 2010)

La poca preparación previa que realizó la institución para que sus integrantes trataran con personal mixto conllevó que en algunos casos se presentara un enfoque paternalista y sobreprotector en el trato que se daba a las cadetes, lo cual se reflejó en la diferenciación en la asignación de tareas y en la aplicación de la disciplina. En cierta medida, esta situación provocó la deslegitimación del personal estudiantil femenino y generó resistencia en el resto de los estudiantes, quienes percibieron esta situación como un tratamiento preferencial y consideraron que se perdían la esencia y la exigencia característica de la Escuela Militar.

En cuanto a la convivencia de personal mixto cabe anotar que se presentaron diversas situaciones respecto a la psicoafectividad y el manejo de la sexualidad —tales como las relaciones sentimentales entre estudiantes y personal de oficiales—, pues existía un vacío normativo en el manual que dificultaba regular estas relaciones y establecer los correctivos correspondientes, de modo que se dirimiesen de manera conjunta e imparcial frente a los dos actores. En este mismo sentido, se evidenció la necesidad en enfatizar la educación sexual y reproductiva de los estudiantes —

2 Cada nivel corresponde a un semestre.

tanto personal femenino como masculino— para culturizarlos en el manejo de una sexualidad responsable, de forma preventiva y correctiva, para que la convivencia mixta fuese abordada de manera natural y no por ello menos razonable.

Asimismo, el personal femenino entrevistado se mostró preocupado por su salud ocupacional. Específicamente, las cadetes hicieron referencia a afecciones tales como periostitis, fisuras, cistitis, infecciones vaginales, desprendimiento de matriz, inflamación de ovarios, mastitis, quistes en los senos, entre otras. Cabe aclarar que algunas de ellas ya habían sido tenidas en cuenta y tratadas en el dispensario y el Hospital Militar. Lo anterior evidenció que se debía poner especial interés al entrenamiento y acondicionamiento físico que se le impartía al personal femenino y que era fundamental contar con el apoyo y la asesoría especializada del Centro de la Cultura Física y Deportiva del Ejército.

Algunas recomendaciones

La incorporación de las cadetes, que forma parte del proceso de cambio global del Ejército, continúa requiriendo constante seguimiento, evaluación y acoplamientos técnicos en los siguientes aspectos: La cultura física, la estructura misma de incorporación en las diferentes áreas de la institución y las dependencias físicas, psicológicas y de entrenamiento militar y académico.

Por lo tanto, se necesitaba una estrategia constante que permitiese al alto mando estar al tanto de las condiciones laborales y de vida de su personal, así como a las cadetes y oficiales tener un canal de interlocución directa con este para dar a conocer casos complicados de convivencia o de salud. Igualmente, era aconsejable que la Esmic y el Ejército tuvieran una guía constante que les permitiera informarse adecuadamente sobre temas relativos al género y a la salud psicoafectiva, sexual y reproductiva. Dichas estructuras de vigilancia e interlocución, como los observatorios de género, han permitido a diferentes ejércitos del mundo occidental realizar una incorporación más armoniosa y satisfactoria, así como interactuar con sus pares de otros ejércitos del mundo.

En su momento se sugirió la siguiente serie de recomendaciones que arrojó la retroalimentación obtenida a través de las entrevistas.

1. Replantear la prueba física y psicológica en la incorporación para las futuras cadetes. Este tema se abordó en las entrevistas que respondieron las cadetes, en las cuales se enfatizaron los factores de selección psicológicos y de convivencia, manejo de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo del personal femenino y mixto. En la prueba física sugirieron

implementar actividades físicas similares y acordes con las campañas y entrenamientos que realizarían en el futuro, a fin de que haya mayor filtro y así escoger el personal apto y capacitado desde el ingreso. Algunas palabras textuales de las cadetes que sustentan esta recomendación son las siguientes:

Yo del proceso de incorporación le quitaría lo que es estrato. Lo que es salario, lo quitaría. Dejaría únicamente promedios académicos, haría más fuerte la prueba física, haría prueba de conocimientos, anularía las recomendaciones, aumentaría la visita domiciliaria y evaluaría más a fondo las aptitudes de cada persona, físicas y mentales y haría proceso de incorporación.

De pronto que sea más exigente, y que el personal candidato para ingresar sea totalmente evaluado, porque debido a eso de que no son exigentes, de que no se evalúa bien al personal y a sus familiares, se muestran muchas falencias.

Que el trato sea totalmente equitativo, tanto para los hijos del personal civil como para los hijos de los militares.

Le metería parte física y parte psicológica también, porque uno ve que hace falta mucha fuerza de cuerpo, entonces sería más rígido en la forma de escoger a personas que tengan mejor acondicionamiento físico y en la parte psicológica también, porque hay personas que a mi parecer están equivocadas, digamos, o que se quedan por obligación, pero no porque en verdad sientan de corazón el prestarle un servicio a la nación, a la patria. (Camacho, 2010)

2. Brindar herramientas que ayuden a que la población estudiantil femenina de la Esmic incremente desempeño físico. En este punto se necesitaba del apoyo y asesoría especializada del Centro de la Cultura Física y Deportiva del Ejército.
3. Establecer filtros y mecanismos de selección holísticos para el personal femenino basados en criterios académicos, militares, disciplinarios y convivenciales, con el propósito de que se gradúen las cadetes más aptas e idóneas en el futuro desempeño profesional.
4. Educar a toda la población de la institución en la perspectiva de género para lograr una cultura de inclusión.
5. Propender en la igualdad en la asignación de las tareas y en la aplicación de la disciplina.
6. Propender por el acceso mixto a las armas de logística, inteligencia, comunicaciones, artillería e ingeniería, tanto para las promociones mixtas como las netamente masculinas.

7. Reunir la información que tiene Dispensario, Psicología, Centro de Cultura Deportiva y demás áreas que intervienen en el proceso formativo estudiantil para crear un observatorio integrado de género.
8. Realizar talleres de psicoafectividad y educación sexual y reproductiva a toda la población estudiantil. Esta recomendación se refleja en los extractos de las entrevistas que se presentan a continuación:

Nosotras como futuras oficiales tenemos que saber manejar todas las órdenes que se nos dan y cumplirlas, saber respetar los manuales, todo está escrito, entonces tenemos que saber diferenciar espacios y formas de trato, manejar el personal y manejar el carácter en una relación sentimental.

Ciertas reglas para las relaciones porque uno no se puede abstener de enamorarse de alguien, pero sí debería haber unos parámetros porque estamos en una escuela de formación y nos metimos a esto conociendo el manual. (Camacho, 2010)

9. Adoptar medidas correctivas y preventivas con base en las lecciones aprendidas que permitan evitar las situaciones que desestiman la incorporación femenina.

Por tanto, se observó que la incorporación de personal femenino como futuras oficiales de armas de combate en la Esmic generó gran impacto dentro de la institución. No obstante, fue un gran avance del Ejército Nacional de Colombia capacitar a sus estudiantes para trabajar con tropa mixta —una de las características que tiene todo ejército posmoderno— y que permitiese entrenar a su población estudiantil no solo en trabajar en contextos locales como nuestra nación, sino además formarla para servir de ayuda en contextos globales con su experiencia en el ámbito de seguridad y defensa.

Finalmente, como balance general se puede afirmar que esta experiencia fue un proceso complejo que, no obstante, las dificultades en las fases iniciales, ha logrado tener continuidad gracias a los avances que ha obtenido y que le permitirá al Ejército generar el cambio cultural necesario para contar con el valioso aporte de las mujeres a través de su inserción y aceptación total como líderes militares y futuras generales de la nación.

La creación del “Observatorio de equidad de género” en la Esmic (segunda aproximación)³

Para realizar el seguimiento a la situación de las cadetes después de la incorporación de varias promociones mixtas y como una forma de aplicar las recomendaciones de la investigación descrita en la primera parte, se propuso el proyecto de conformar un Observatorio de Género como órgano de asesoramiento, medición y evaluación de la presencia del personal estudiantil femenino en la Esmic.

El objetivo de la investigación de esta sección fue crear, con base en experiencias e información directa recolectada proveniente de las y los cadetes objeto de estudio, formas de monitoreo desde varios aspectos de bienestar estudiantil de la Esmic, tales como aquellos referidos a su bienestar físico y psicológico, entrenamiento físico, actividades académicas y futuro desarrollo profesional. Es decir, obtener información relevante acerca de la población de cadetes femeninas de la Esmic de las primeras promociones mixtas.

En el momento de realización del estudio existían varios cursos mixtos en la Escuela y estaba próxima la graduación de las primeras oficiales (2011). Por tanto, era necesario recoger las experiencias vividas por estas cadetes como parte del aprendizaje institucional y las lecciones aprendidas incorporadas a la Esmic para poder organizarlas, decantarlas y analizarlas con miras a tener mejor perspectiva de este proceso.

La Esmic contaba con diferentes instancias técnicas y de servicios en las que estas experiencias se hacían presentes, de tal forma que habían quedado huellas, datos e información pertinente a las situaciones que vivían las cadetes. Notablemente, la primera investigación recogió testimonios relevantes sobre lo que pensaban y hacían las y los cadetes.

Las experiencias de los primeros cursos mixtos fueron importantes porque permitieron corregir falencias, establecer patrones de comportamiento y recurrencias en las situaciones cotidianas de los y las cadetes. Por tanto, se vio la importancia de analizar lo que enfrentaban las cadetes femeninas y sus pares masculinos en los espacios donde convivían en las Fuerzas Armadas.

3 Resultado del proyecto de investigación “Evaluación del Bienestar de las Cadetes de la Escuela Militar de Cadetes ‘General José María Córdova’ y Diseño de Estrategias de Mejoramiento para el Bienestar Institucional de los y las Cadetes” (código PIC-2011-04), aprobado por el Comité Central de Investigaciones de la Esmic y financiado por el instituto. Investigadora principal: Carolina María Camacho Zambrano. Coinvestigadora: TC. Ingrid María Contreras Ortiz. La autora agradece a la institución por el apoyo brindado. Este estudio ya apareció en forma de artículo en coautoría en la *Revista Científica General José María Córdova*, 10(10), 187-216. <https://doi.org/10.21830/19006586.234>. Se reproduce aquí con autorización del Sello Editorial Esmic.

Esta investigación buscó fortalecer la equidad, el bienestar y la convivencia en la Escuela a partir de la novedosa situación creada por la incorporación de cadetes femeninas después de cien años de ser un cuerpo rigurosamente masculino, con sus propios modos de hacer y enseñar adecuados a un personal masculino. La situación expresada creó nuevas necesidades y fortalezas dentro de la institución, las cuales correspondían a un conocimiento propio de la Esmic a partir de su realidad y experiencia, por lo cual se hizo prioritario recogerlas como parte del fortalecimiento institucional de la Esmic a través de lecciones aprendidas.

En primera instancia, se recolectó información para construir un diagnóstico multidisciplinar sobre las promociones de esta población, para lo cual se aprovecharon los recursos técnicos y humanos con que contaba la Esmic. Posteriormente se identificaron situaciones recurrentes que influían en su cotidianidad y bienestar con el propósito de establecer planes de acción integrados por las distintas instancias de la Escuela a través del diseño, aplicación y análisis de instrumentos de evaluación. Este proceso generó recomendaciones y estrategias coordinadas de atención que estaban direccionadas no solo a consolidar la proyección profesional propositiva del personal sujeto de estudio como futuro oficial de armas del Ejército Nacional de Colombia, sino también a establecer posteriores condiciones que permitiesen su fortalecimiento y empoderamiento en la sociedad colombiana.

Metodología

Esta investigación contó con métodos combinados, es decir, métodos cuantitativos de recolección de información, junto con los métodos de investigación-acción y etnometodología.

La propuesta de recolección de información involucró métodos cuantitativos clásicos, tales como los usados por la sociología y el trabajo social, a partir de los cuales se recogió información objetiva y puntual. La estrategia consistió en sistematizar la información histórica de los servicios de los que ya hacían uso las cadetes, como fue el caso de los servicios médicos y psicológicos, para conocer las recurrencias en sus dolencias y diagnósticos. Esto permitió establecer cuadros de tiempo con datos numéricos con los cuales interpretar sus realidades.

Asimismo, se aplicaron encuestas y otras formas directas de recolección de información aplicadas a los cadetes masculinos y femeninos, a los docentes y al resto de personal con el que se relacionaban diariamente.

La perspectiva cualitativa de la investigación aprovechó otros métodos, como la etnometodología, con la cual se buscó actuar y dar nuevos elementos a los parti-

cipantes en el contexto de la investigación. De acuerdo con el sociólogo venezolano Miguel Martínez, en su artículo “La etnometodología y el interaccionismo simbólico” (2002), se trata de

una *práctica interpretativa*: Una constelación de procedimientos, condiciones y recursos a través de los cuales la realidad es aprehendida, entendida, organizada y llevada a la vida cotidiana [...]. El fin es especificar la *esencia* o el *qué* de las prácticas sociales dentro de dominios altamente circunscritos o especializados del conocimiento y de la acción. (Martínez, 2002)

En conjunto, esta metodología permitió interpretar la información recogida en las encuestas y los datos cuantitativos sistematizados con el fin de proponer estrategias de impacto necesarias para mejorar la convivencia y el bienestar colectivo en la Esmic.

Resultados

A continuación, se presenta un consolidado de la información recolectada hasta ese momento acerca del registro histórico en todas las instancias de la Esmic. Esta fue una aproximación que continuó el diagnóstico propuesto desde la investigación que se presentó en la primera parte de este capítulo. No obstante, se encontró que se debía seguir fortaleciendo los mecanismos de sistematización y recolección de la información para que dichos informes fuesen más detallados y tuviesen la continuidad necesaria para establecer formalmente un Observatorio de Género en la Esmic. Este informe se presenta de acuerdo con las secciones que conformaron la investigación, pues se trató de abarcar en lo posible todos los ámbitos de la vida estudiantil y cotidiana de las cadetes femeninas de la Escuela.

INCORPORACIONES DE CADETES FEMENINAS COMO OFICIALES DEL EJÉRCITO NACIONAL

A las filas del Ejército Nacional de Colombia fueron incorporadas, a partir del primero de enero de 2009, un grupo femenino de 62 jóvenes, con edades comprendidas entre los 16 y 21 años y de diferentes regiones del país. Estas mujeres realizaron en iguales condiciones el mismo proceso de incorporación en la Escuela que debe cursar el personal masculino, que incluye pruebas especializadas médicas, pruebas psicométricas de personalidad e inteligencia y demás requisitos de ingresos.

Desde el primer semestre de 2009 hasta 2011 se habían incorporado tres cursos de cadetes femeninas. Cabe anotar que las alumnas del primer curso de la Esmic fueron también las primeras mujeres colombianas que ascendieron, en el mes de diciembre de 2011, al grado de subtenientes en las armas de comunica-

ciones, logística e inteligencia. La distribución de esta población de acuerdo con los niveles se presenta en la figura 1.

No de Estudiantes

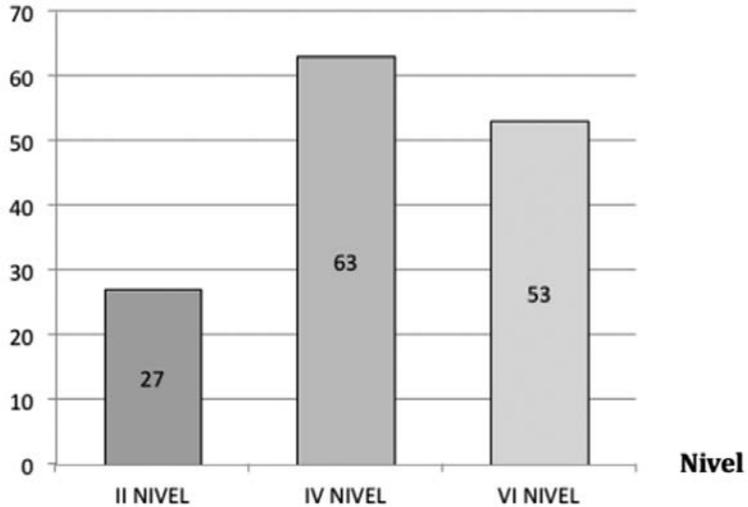


Figura 1. Distribución de la población estudiantil femenina en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Con base en el análisis de las causas de retiro del personal femenino de la Escuela se identificaron más circunstancias externas personales que aspectos referentes a sus potencialidades o capacidades. Por tal razón se infirió que la mujer colombiana en el ámbito militar presentaba grandes fortalezas para adaptarse a situaciones cambiantes y estresantes como las vividas dentro del espacio castrense.

Durante ese proceso de formación, el primer grupo de mujeres de promoción mixta permaneció en la Escuela por espacio de tres años. De las 62 aspirantes incorporadas en ese primer grupo, en el momento del estudio se contó con 51 alféreces, ya que nueve se habían retirado por solicitud propia y dos por problemas disciplinarios. En general, los retiros por solicitud propia fueron motivados por aspectos incompatibles con la vida militar o por fuerza mayor. El porcentaje de distribución de bajas de este personal se aprecia en la figura 2.

No de Bajas

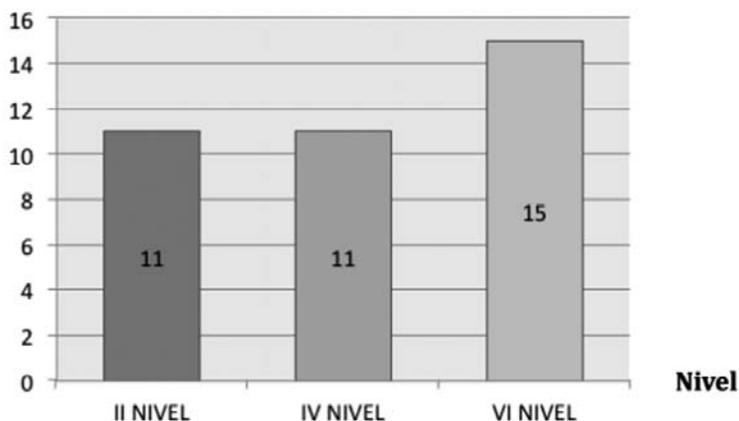


Figura 2. Porcentaje de bajas
Fuente: Elaborada por los autores.

PERFIL PROFESIONAL ALUMNAS EXITOSAS

La entrevista psicológica de ingreso y las pruebas psicométricas de las 62 primeras alumnas incorporadas fueron la base para seleccionar a las diez alféreces que mejor desempeño obtuvieron durante su permanencia en la Escuela hasta ese entonces. Con este propósito se evaluaron las siguientes variables: Unión familiar, dinámica familiar, bachillerato, año en el que terminaron sus estudios, edad en la que fueron incorporadas, lugar que ocupa entre sus hermanos, cualidades, defectos, concepto de entrevista, escolaridad con rotación o sin rotación escolar, conocimientos adicionales, puesto en el examen de Estado que realiza el Icfes (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior), resultados de las pruebas de inteligencia y de personalidad para observar si tenían injerencia en el buen desempeño. Estos resultados se compararon con diez alumnas que presentaron dificultades en su comportamiento individual para desempeñarse durante su preparación y estadía en la institución. Con base en el análisis de los resultados se evidenciaron los siguientes aspectos:

1. Al revisar la influencia de variables tales como edad, fecha de nacimiento, arma o especialidad, carrera complementaria, unión familiar, ocupación de los padres, dinámica familiar, lugar que ocupa entre sus hermanos, tipo de bachillerato, año de terminación, antecedentes escolares con o sin rotación escolar, estudios anteriores universitarios, resultados en la prueba Icfes, cualidades y defectos, se llegó a la conclusión de que no

- existían diferencias significativas en las variables, tanto para las estudiantes con mejor y más bajo rendimiento.
2. Se estableció que las primeras alumnas femeninas respondieron académica, física y psicológicamente a las normas y exigencias del medio militar.
 3. Los aspectos positivos que más sobresalieron en las alumnas que mostraron un buen desempeño fueron:
 - a. Actitud hacia la colaboración
 - b. Trabajo en equipo
 - c. Liderazgo
 - d. Don de mando⁴
 - e. Compromiso
 - f. Alto rendimiento físico
 - g. Alto rendimiento académico
 - h. Pensamiento colectivo
 - i. Solidaridad
 - j. Ninguna presentó problemas con la autoridad
 - k. Seriedad
 - l. Respeto
 - m. Comportamiento social excelente

Estas cualidades las hicieron destacar y generaron su permanencia y proyección personal dentro de la carrera militar, lo cual muestra que el género no es una variable determinante a la hora de obtener un personal con el perfil profesional y psicológico requerido.

4. El 16% de las alumnas que presentaron dificultades en su comportamiento mostraron debilidades en los siguientes aspectos:
 - a. Conflictos en sus relaciones interpersonales con compañeros y superiores
 - b. Problemas con las figuras de autoridad
 - c. Baja tolerancia a la frustración
 - d. Insubordinación
 - e. Fragilidad emocional

⁴ Ha habido un debate referente a la diferencia entre *mando* y *liderazgo* en el ámbito militar. El *don de mando* se refiere a la caracterización que tiene todo comandante para proyectar autoridad frente a su tropa (en el caso de los alféreces, son los cadetes o los soldados con los que trabajan), mientras que el *liderazgo* se relaciona con la autoridad moral y poder de empatía y convencimiento para conducir y motivar a sus subalternos.

La información se obtuvo mediante seguimiento constante a esta población (por ser la población piloto para las promociones mixtas), en cierta medida un proceso sencillo debido a su número reducido. En general se puede afirmar que estas condiciones no estaban en concordancia con principios básicos como el acatamiento, sentido de autoridad, manejo de la presión constante del ambiente y espíritu de cuerpo, condiciones necesarias para la permanencia y éxito de cualquier persona dentro del ámbito castrense, debido a que eran inherentes a la naturaleza del trabajo y, como se expresó en el anterior numeral, no discriminaban con base en el género.

5. Se encontró que un aspecto importante al que es necesario ponerle más atención durante el proceso de incorporación es las pruebas de personalidad de las alumnas, de manera que durante la entrevista se debe ahondar en estos mismos aspectos.
6. Con la información recopilada en todos estos aspectos, se observó que era importante brindar atención durante la fase de incorporación para fortalecer el proceso de integración del personal femenino y mejorar su calidad humana.

DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS MILITARES Y CARRERAS COMPLEMENTARIAS

Con base en el análisis de los puestos que ocuparon las alumnas desde el momento del ingreso, sus calificaciones y elección de carrera complementaria⁵ (figura 3), se evidenció lo siguiente:

1. Existían alumnas que respondieron de manera sobresaliente a los requerimientos académicos, tanto en lo que respecta a la formación militar práctica como en su desempeño en la carrera profesional electiva.
2. Las primeras 62 alumnas femeninas del instituto, es decir las alumnas de grado alférez tres, se encontraban entre los 10 primeros puestos entre 335 alumnos y alumnas. De ellas, una de las tres alumnas ocupó el segundo lugar con tan solo ocho milésimas de diferencia con el primero, correspondiente a un joven varón. Así mismo, se evidenció que en la gran

5 Todo estudiante en la Escuela Militar accede a su título como Profesional en Ciencias Militares y a su vez, obtiene un título profesional complementario en cinco carreras, escogidas de acuerdo con las necesidades del Ejército.

mayoría del estudiantado femenino se presentaba un excelente desempeño académico, en comparación con los jóvenes alumnos varones.

3. El segundo grupo de alumnas que ingresaron a la Escuela y que en el segundo semestre de 2011 se encontraba en el cuarto nivel se destacó en por su desempeño académico. De hecho, obtuvo distinciones por su competencia académica, antigüedad y comandantes de curso.

No de Estudiantes

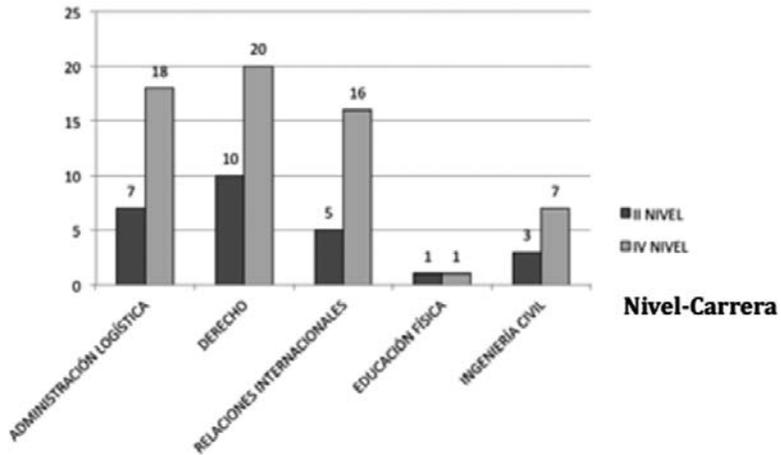


Figura 3. Presencia de personal estudiantil femenino por nivel y carrera
Fuente: Elaborada por los autores.

Con base en el análisis del desempeño académico de las alumnas, se concluyó que estas contaban con las capacidades intelectuales para responder tanto a las exigencias académicas del medio militar, como a las de las carreras complementarias.

PRIMER CURSO AVANZADO DE COMBATE. PARTICIPACIÓN DE ALFÉRECES FEMENINAS

El Curso Avanzado de Combate (CAC) es uno de los requisitos que todo estudiante de la Escuela Militar debe cumplir para pasar de *cadete* a *alférez* (último año de formación). En esta capacitación se ponen a prueba los conocimientos adquiridos en las distintas campañas (entrenamientos), así como el desempeño en táctica, estrategia, trabajo en equipo, por citar algunos. Debido al nivel de exigencia, la institución tenía la disyuntiva si continuar con la política de equidad de género y que tanto hombres como mujeres tomaran el curso, o si solo se permitía a los hombres, ya que la mayor proyección profesional del personal femenino no

era en combate sino en el ámbito logístico. Antes de iniciarse el curso se analizaron dos aspectos:

1. Se realizó un estudio de Estado Mayor en el cual se evaluó la posibilidad de que el CAC se efectuara por primera vez para el personal de alféreces femeninos, donde se observaron dos cursos de acción.
2. Se formularon dos preguntas a las alféreces sobre si querían realizar el CAC o no. Con base en esta indagación se identificó un sentimiento ambivalente por querer realizar el curso, pero a la vez preocupación por no recibir el entrenamiento necesario en la especialización del arma que habían escogido. Esto evidenció la necesidad de reestructurar la malla curricular de la Esmic, donde se da un semestre para la especialización del arma y otro para la realización del curso.

Cuando se definió que se realizaría el CAC, los oficiales de la Esmic encargados del curso evaluaron las condiciones en Tolemaida para su realización. Finalmente, el curso inició con 43 alféreces femeninas; todas obtuvieron distintivo. Por tanto, para evaluar la experiencia del primer CAC realizado en el Ejército para el personal femenino, se desarrollaron dos instrumentos: uno para el personal de oficiales instructores y otro para el personal de alumnas, a modo de trabajo conjunto entre el Departamento de Psicología y Coordinación con el del Batallón de Cadetes N.º 3 y la Facultad de Ciencias Militares.

Al hablar acerca de sus expectativas, las alféreces comentaron que tenían temor a lo que se iban a enfrentar, pero a la vez querían adquirir nuevo conocimiento y experiencia para poderla aplicar en su práctica profesional (tabla 2 y figura 4). En la siguiente pregunta, en la cual se indagó sobre sus impresiones iniciales, volvieron a nombrar el miedo de enfrentarse a algo nuevo, a no cumplir con las expectativas, a que iba a sobrepasar sus capacidades, lo cual de pronto concretaba las afirmaciones de muchos hombres sobre su incapacidad y la no pertenencia a ese ámbito (tabla 3 y figura 5).

Tabla 2. Expectativas iniciales del Curso Avanzado de Combate

Expectativas	Frecuencia	Porcentaje
Adquirir y profundizar en nuevos conocimientos y practicar lo aprendido y enriquecer la parte militar	15	56 %
El esfuerzo y la exigencia física	6	22 %
Justicia e igualdad en el trato	2	7 %

Continúa tabla...

Expectativas	Frecuencia	Porcentaje
Analizar el desempeño, capacidades y demostrar que sí puedo	1	4 %
Vencer el miedo a muchos temores	2	7 %
Excelente	2	7 %
Experiencia positiva	2	7 %

Fuente: Elaborada por los autores.

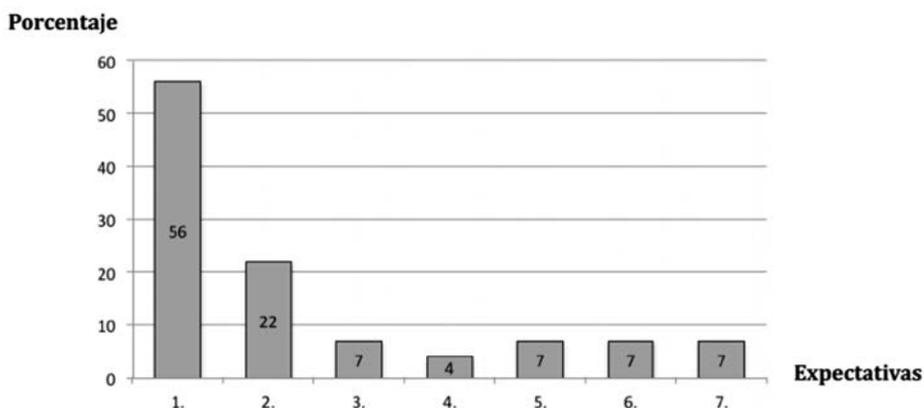


Figura 4. Distribución de las expectativas sobre el Curso Avanzado de Combate
 Fuente: Elaborada por los autores.

Tabla 3. Impresiones iniciales sobre el Curso Avanzado de Combate

Impresiones iniciales	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia demasiado difícil, exigente, intensa, dura, larga, con gran esfuerzo y con mucho trabajo en equipo	13	48 %
Miedo, temor, asombro al enfrentar tal desafío por el estado físico, por ser las primeras en realizar el curso, por no ser capaces de culminar el curso	6	22 %
Expectativas que se cumplieron	2	7 %
Alegría y felicidad	2	7 %
Un mundo diferente y aprender a valorar tu hogar y tu familia	1	4 %
Disciplina y carácter	1	4 %
Al momento de empezar las patrullas	1	4 %
Inicialmente no queríamos, pero se dio todo para lograrlo	1	4 %
Que como mujeres no íbamos a soportar la exigencia física y mental	1	4 %

Fuente: Elaborada por los autores.

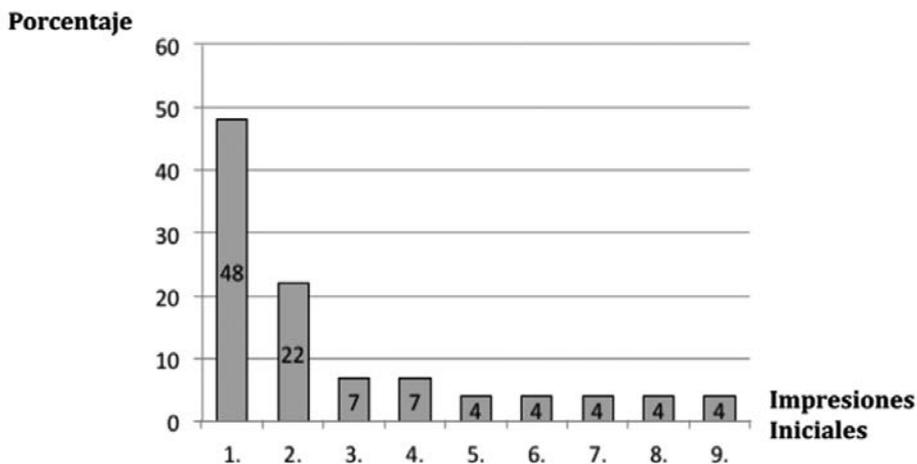


Figura 5. Distribución de las impresiones iniciales sobre el Curso Avanzado de Combate
Fuente: Elaborada por los autores.

Posteriormente, al hablar de las dificultades, en términos globales las encuestadas citaron dificultades referentes al aseo e higiene íntima, cómo el ciclo menstrual afectaba su desempeño y el manejo del peso del equipo, la manera en la que se abordaban las condiciones extremas (falta de sueño, hambre, cansancio, el clima en todas sus variantes), pero también enfatizaron en que eran manejables y que pudieron cumplir con el curso a cabalidad.

En la cuarta pregunta, referente a los sentimientos experimentados durante el curso, las alféreces mostraron sentimientos ambivalentes: Por un lado, alegría por el deber cumplido y la satisfacción de ir más allá de las expectativas, pero por otro sintieron angustia, tristeza, soledad por estar lejos de sus familias, o momentos de desgano por la presión vivida. No obstante, como expresó una de ellas, con este curso lograron experimentar en carne propia lo que vive un soldado en el ejercicio de su trabajo y constituye una experiencia valiosa para poder trabajar a futuro en batallones con soldados, debido a que generaba procesos de empatía que ayudaban a tener mejores relaciones, mejor receptividad, mayor asertividad y, consecuentemente, un trabajo de equipo más fuerte.

Pasando al quinto punto de la encuesta, se indagó entonces sobre las presiones físicas y psicológicas que vivieron durante el curso. A manera de resumen, expresaron cómo se las presionaba para que dieran el máximo en su parte física y se fortalecieran mental y emocionalmente para poder dar todo su potencial. También hablaron de cómo tuvieron que manejar el cansancio, el hambre, el sueño y cómo

lidiar con los cólicos menstruales para lograr salir adelante de esas situaciones. Asimismo, también enfatizaron que tenían presión en el desempeño porque sentían todavía presente el machismo de sus compañeros, pero que eso era una motivación para demostrar todo lo contrario (tabla 4 y figura 6).

Tabla 4. Presiones psicológicas en el Curso Avanzado de Combate

Presiones psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
No cumplir exigiéndose al máximo, impotencia	4	24 %
Presiones de los tácticos enfatizando que sí pueden	2	12%
Manejo de la parte psicológica	1	6%
Humillaciones, pero con la frente en alto mostrando las capacidades	1	6%
No tener contacto con la familia	1	6 %
Todo se puede hacer si se hace con fortaleza y ganas: “Uno se mata mentalmente”. El cuerpo soporta, pues todo se puede mientras se quiere (confianza y constancia, querer hacer el curso)	5	28 %
Machismo en integrantes de los cursos	2	12%
Soledad	1	6%

Fuente: Elaborada por los autores.

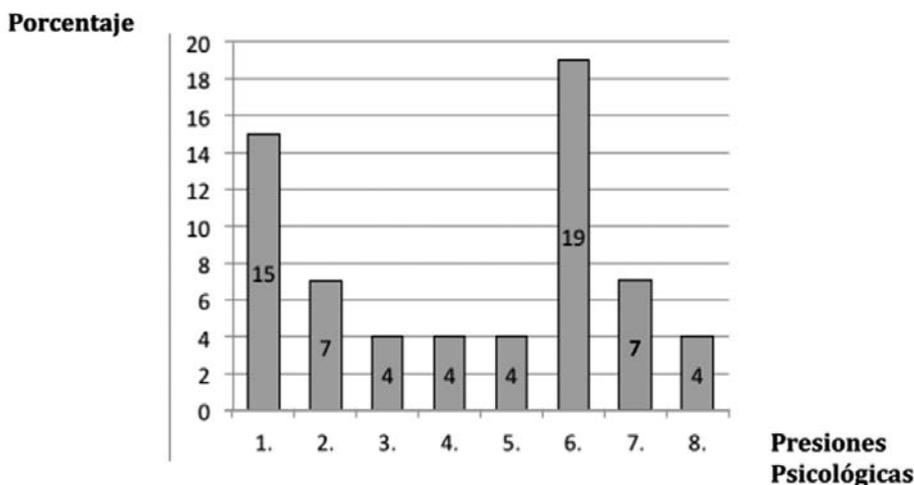


Figura 6. Distribución de las presiones psicológicas durante el Curso Avanzado de Combate
 Fuente: Elaborada por los autores.

Al contestar la sexta pregunta, en donde se planteaba la necesidad o no de tener una preparación previa tanto física como psicológica, de manera unánime las alféreces dijeron que era imprescindible para poder dar mejor desempeño y captar mucho más del curso, en especial en el entrenamiento físico, manejo de la frustración y presión en las pruebas, así como abordaje de condiciones climáticas y de convivencia extremas (clima, comida y demás) (tabla 5 y figura 7).

Tabla 5. Preparación física y psicológica para tomar el Curso Avanzado de Combate

Se requiere preparación física y psicológica	Frecuencia	Porcentaje
Sí a la preparación física. El grado de exigencia es demasiado. La esencia para lograr una superación personal y también darse cuenta de si usted posee las características para ser oficial, porque si no soporta la presión psicológica de un curso, entonces ¿cómo hará en un combate real?	25	93 %
No. En el curso se van forjando las capacidades físicas y mentalmente estamos preparados.	2	7 %

Fuente: Elaborada por los autores.

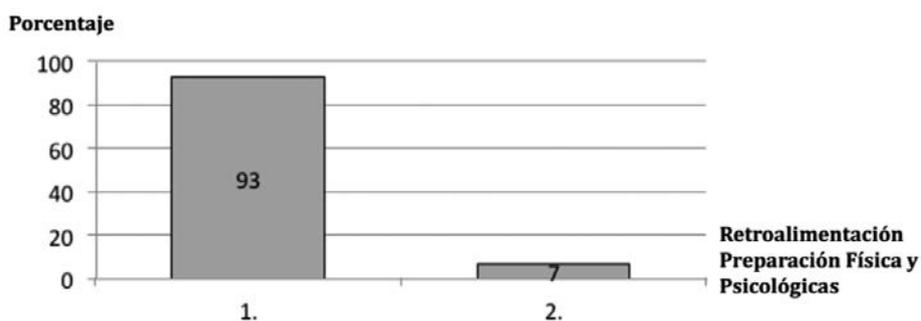


Figura 7. Distribución de la percepción sobre la preparación física y psicológica para el Curso Avanzado de Combate

Fuente: Elaborada por los autores.

Relacionados con el ítem anterior, en los puntos siete y nueve se solicitó información sobre la manera en que el curso mejoraría su desempeño a futuro y las fortalezas adquiridas para su proyección profesional. Las encuestadas opinaron de manera general que de hecho las fortaleció y les ayudaría a potenciar su disciplina, rendimiento físico, desempeño operacional. Asimismo, en cuanto a las técnicas y tácticas aseveraron que experimentar la realidad que viven los oficiales cuando salen de la institución les permite adquirir la autoridad moral necesaria para ser comandantes de pelotón en un batallón. Solo una de las encuestadas expresó que

no sería de utilidad para su desempeño profesional, lo cual evidencia cierto sesgo en la proyección profesional como futura subteniente y, en cierta medida, desestima la importancia del curso en sí para su formación como militar (tabla 6 y figura 8).

Tabla 6. Resultados a la pregunta: ¿El Curso Avanzado de Combate fortalecerá su desempeño profesional?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
No creo que intervenga en nuestro desempeño como subtenientes, menos en mujeres.	1	4 %
Sí.	26	96 %
Los conocimientos con los días de patrulla, supervivencia, las pistas, procedimientos tácticos, técnicos, operacionales, planeamientos, armamento. El conocimiento en el área de planeamiento, las necesidades que se sufren a falta de agua, comida, cansancio, etc. El carácter se fortaleció.	19	76 %
Fortaleza física y mental, madurez, reafirmar el carácter, la autoridad moral y física, ya que uno se da cuenta de que no hay nada imposible, cambiar la manera de ver las cosas.	6	24 %

Fuente: Elaborada por los autores.

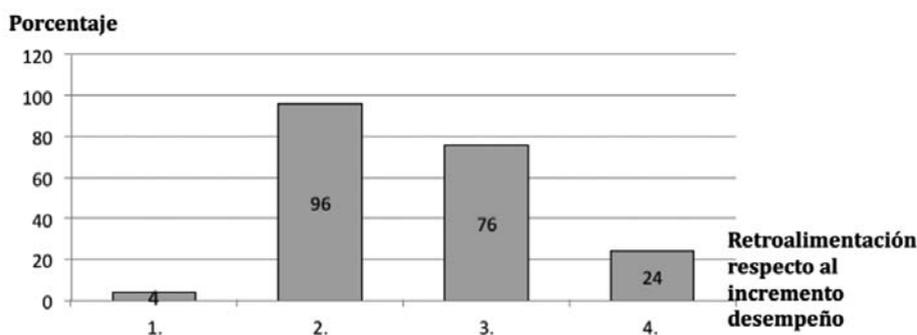


Figura 8. Distribución de las respuestas a la pregunta: ¿El Curso Avanzado de Combate fortalecerá su desempeño profesional?

Fuente: Elaborada por los autores.

En el ítem número ocho, en el cual se recogen las sugerencias para futuros CAC, las encuestadas expresaron la necesidad de capacitar al personal femenino para que también puedan dirigir los entrenamientos. Además, enfatizaron la importancia de realizar una preparación previa (física, técnica y táctica) y generar habilidades de comunicación y trabajo en equipo para lograr mejor cohesión y así alcanzar el espíritu de cuerpo, meta máxima dentro de cualquier estamento

militar (tabla 7 y figura 9). Ya finalizando la encuesta, en el décimo punto no solo reiteraron la necesidad de fortalecer la instrucción física, sino que, además, respecto el ámbito militar, consideraron valioso que se trabajara más en patrullas, manejo de armamento, técnicas de salvamento acuático, evasión y escape, así como otros elementos que son parte de su quehacer profesional, como los explosivos, minas, combate urbano y procedimientos jurídicos, por nombrar los más citados (tabla 8 y figura 10).

Tabla 7. Sugerencias para futuros Cursos Avanzados de Combate

Sugerencias	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	8	30 %
Más instrucción	3	11 %
Actividades más didácticas	1	4 %
Preparación previa acerca del trabajo en equipo (ejercicios) / personal idóneo para el control en el curso (mujer oficial o de carrera)	2	7 %
Cuidado de los oficiales de las lesiones de los chigüiros (estudiantes en entrenamiento)	1	4 %
Generar situaciones para unirse como equipo para explotar su compromiso y unión	1	4 %
El <i>táctico</i> sea una oficial de arma	2	7 %
El peso del equipo debe ser el mismo, solo uno de acuerdo a nuestra condición	1	4 %
Preparación previa acerca del trabajo en equipo (ejercicios): técnica y táctica	4	15 %
Excelente	1	4 %
Exigencia física antes del curso	3	11 %
Más competencias / comunicación	1	4 %
Más parte táctica	1	4 %

Fuente: Elaborada por los autores.

Tabla 8. Fortalezas desarrolladas en el Curso Avanzado de Combate

Fortalezas desarrolladas	Frecuencia	Porcentaje
Nuevos conocimientos (armamento)	17	63 %
Fortaleza física	15	56 %
Liderazgo	12	44 %

Continúa tabla...

Fortalezas desarrolladas	Frecuencia	Porcentaje
Carácter fuerte	7	26 %
Preparación táctica	7	26 %
Trabajo en equipo	5	19 %
Disciplina	4	15 %
Exigencia	4	15 %
Preparación técnica	4	15 %
Fortaleza psicológica	3	11 %
Mando	3	11 %
Responsabilidad	3	11 %
Templanza	3	11 %
Fortaleza emocional	3	11 %
Conocimiento de normas y leyes	3	11 %
Toma de decisiones bajo presión	2	7 %
Experiencia	2	7 %
Autosuficiencia	2	7 %
Interacción con la tropa	2	7 %
Instrucciones	2	7 %
Desapego de lo material	1	4 %
Autoridad moral	1	4 %
Preparación operacional	1	4 %

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación.

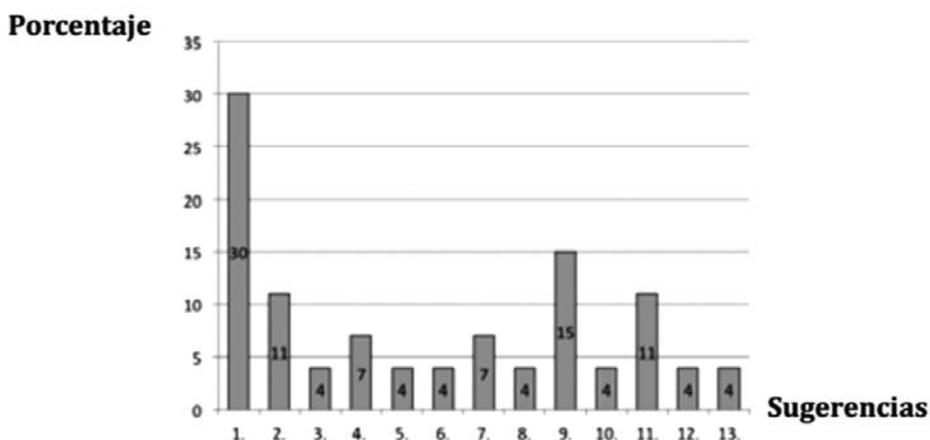


Figura 9. Distribución de las sugerencias para futuros Cursos Avanzados de Combate
 Fuente: Elaborada por los autores.

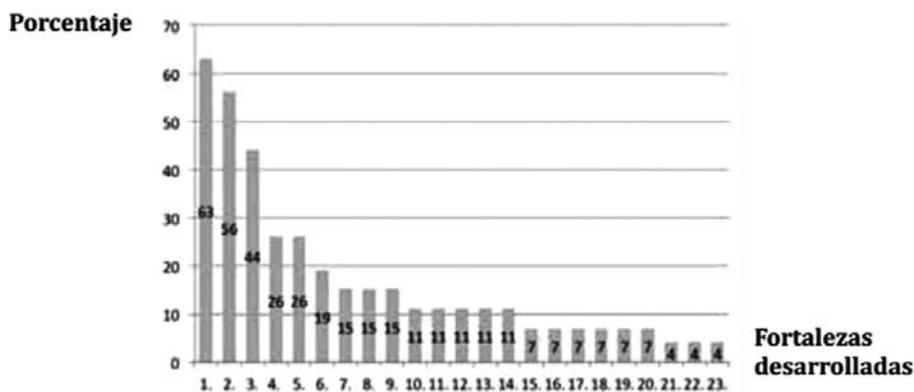


Figura 10. Distribución de las fortalezas desarrolladas en el Curso Avanzado de Combate

Fuente: Elaborada por los autores.

En la encuesta se pudo observar el compromiso y la motivación del grupo de estudiantes para sacar adelante su curso, cuyo propósito era tener un mejor desempeño profesional a futuro, desenvolverse como toda una oficial de armas e irse empapando de la realidad del trabajo que van a desempeñar en el transcurso de su carrera como oficiales del Ejército Nacional de Colombia. Aquí se condensan las vivencias del primer grupo y posteriormente se realizó una segunda versión con trece alféreces del personal femenino pendiente por tomar el curso, las cuales mostraron excelente desempeño, superando en muchas ocasiones a sus compañeros del personal masculino en entrenamiento.

Asimismo, los instructores de batallón del CAC expresaron su opinión y reafirmaron lo que expusieron las estudiantes en la encuesta. También enfatizaron en la necesidad de realizar el curso de manera mixta, para lo cual se deben tener en cuenta ciertas consideraciones en el acondicionamiento sanitario y de esta manera cumplir con el objetivo de equidad e igualdad de trato sin importar el género, así como de preparar al personal para trabajo con tropa mixta, uno de los objetivos al incorporar mujeres en la institución (tabla 9 y figura 11).

Tabla 9. Actitud de las alféreces en el Curso Avanzado de Combate

Actitud de las alféreces	Frecuencia	Porcentaje
Empeño / actitud positiva	3	75 %
Deseos de acertar	2	50 %

Continúa tabla...

Actitud de las alféreces	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	2	50 %
Capacidades físicas	1	25 %
Capacidades intelectuales	1	25 %
Cumplir requerimiento	1	25 %
Ganas de superar a los hombres	1	25 %

Fuente: Elaborada por los autores.

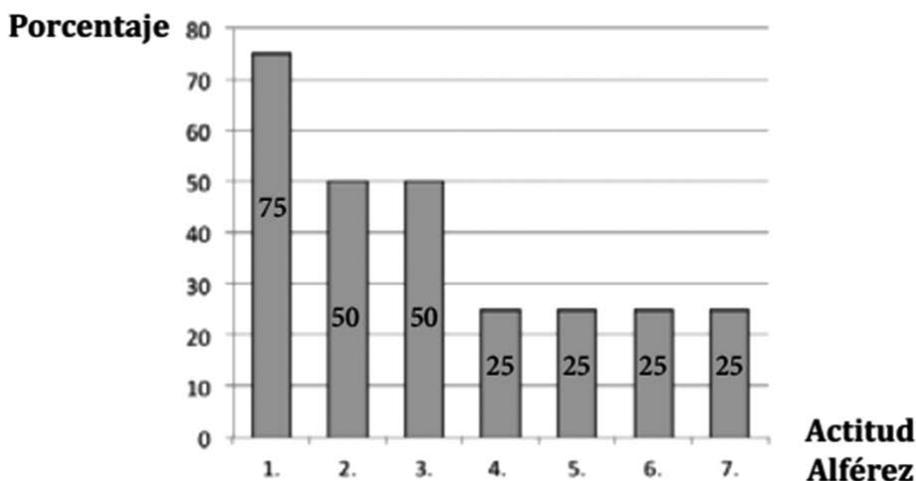


Figura 11. Distribución de la actitud de las alféreces en el Curso Avanzado de Combate.
 Fuente: Elaborada por los autores.

WHINSEC. RESULTADOS DE INFORMES ACADÉMICOS DEL INSTITUTO DE COOPERACIÓN PARA LA SEGURIDAD HEMISFÉRICA

En coordinación con la Embajada de Estados Unidos, la Esmic envió al Instituto de Cooperación para la Seguridad Hemisférica (Whinsec, por su sigla en inglés) a un grupo de 51 alféreces, conformado por 13 mujeres alféreces y 38 hombres (figura 12). El grupo participó en el Curso de Desarrollo de Liderazgo para Cadetes, mejor conocido por sus sigla como *Líder 1*, que tiene una duración aproximada de cuatro semanas, durante las cuales los estudiantes y futuros oficiales se instruyeron en materias tales como: Ética, adiestramiento físico, derechos humanos, fuerzas armadas, democracia, liderazgo, procedimiento de conducción

de tropas, operaciones de escuadra, operaciones de pelotón, el sistema de defensa personal que rige al Ejército de los Estados Unidos denominados “combativos”, montaje y desmontaje básico de las armas M 16, M 249, M 240, pista de obstáculos, pista de liderazgo, destrezas individuales y tácticas básicas a nivel de pelotón.

Las alférezes se destacaron en los primeros puestos del curso de la siguiente manera (figuras 12 y 13):

1. El primer puesto de los 51 integrantes lo ocupó una de las alférezes, con un promedio académico de 97,8. Esta estudiante demostró vigor, excelencia física y mental, ya que pasó la prueba de acondicionamiento físico con 288 puntos y se hizo acreedora al parche de excelencia física. Su sobresaliente desempeño y dedicación académica le acreditaron la distinción de ser la distinguida graduada de honor. Demostró gran habilidad durante el desarrollo de la calificación de tiro avanzado y alcanzó el puntaje más alto, por lo cual recibió el premio a mejor tirador (*Top Gun*).
2. La alférez que ocupó el segundo puesto, con un promedio de 93,5, fue acreedora a la medalla básica de calificación del fusil M 16. Los 295 puntos que obtuvo en la prueba de acondicionamiento físico demuestran su vigor y excelencia física y mental, que la hicieron merecedora al parche de excelencia física. Su sobresaliente desempeño y dedicación académica le permitieron graduarse con honores.
3. La alférez que ocupó el sexto puesto, con 91,9 como promedio, recibió la medalla básica de calificación del fusil M 16. Además, por su sobresaliente desempeño académico, forma parte de la lista del Comandante.

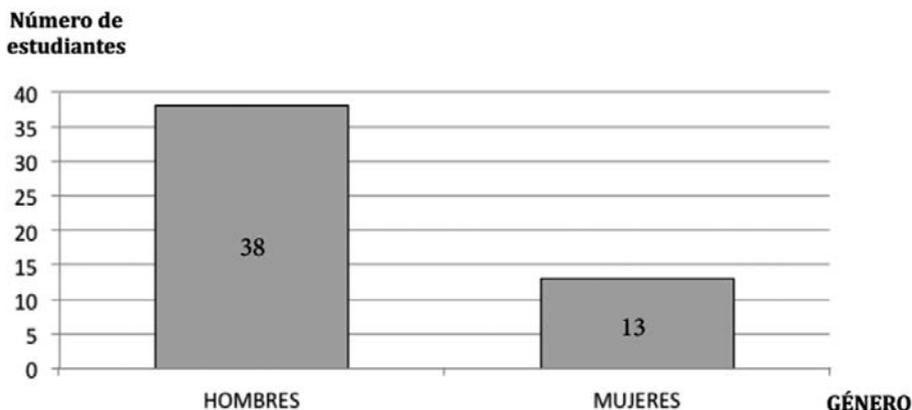
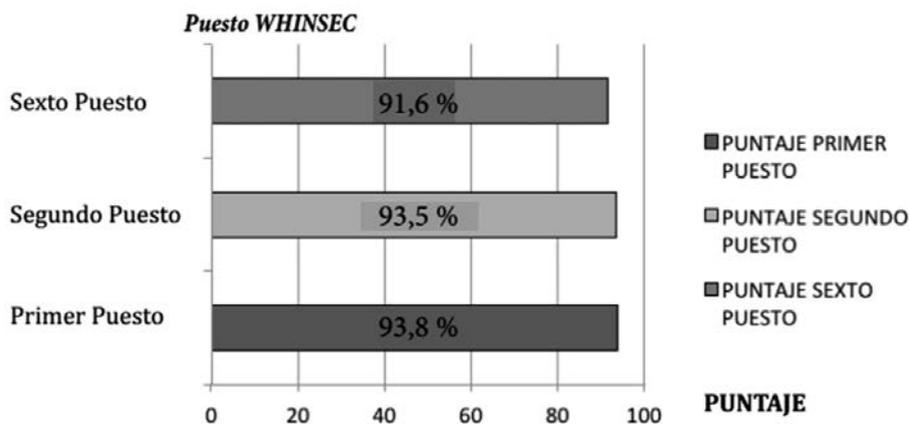


Figura 12. Distribución de la participación en el primer curso mixto en Whinsec
Fuente: Elaborada por los autores.



PUNTAJES ALFÉRECES MÁS DESTACADAS WHINSEC	
Puntaje	Puesto dentro del grupo (mixto)
93,8	Primero
93,5	Segundo
91,6	Sexto

Figura 13. Puntajes obtenidos por las alféreces más destacadas en Whinsec
 Fuente: Elaborada por los autores.

FASE DE MANDO DEL PERSONAL FEMENINO

Las primeras alféreces realizaron su fase de mando en los diferentes Batallones de Cadetes de N.º 1 y N.º 2, y Batallón de Servicios N.º 19, donde cumplieron con los servicios y demás actividades. Al preguntar a cincuenta alféreces de personal masculino sobre si percibían diferencias en la respuesta cuando quien ejerce el mando o da una orden es un hombre o una mujer, se encontró que 30 contestaron que *Sí*, 19 contestaron que *No* y hubo uno que no contestó (tabla 10 y figura 14).

Tabla 10. Diferencias en el mando entre hombres y mujeres de la primera promoción mixta

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
El mando es igual, no importa el género	13	26 %
No las toman en serio	8	16 %
No responden	6	12 %

Continúa tabla...

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
La mujer genera más respeto	3	6 %
Se muestra mucha confianza en las alféreces	3	6 %
Machismo	3	6 %
Dudan de las capacidades de las alféreces	2	4 %
Difícil asimilación para los hombres	2	4 %
No tienen la misma disposición	1	2 %
No exigen por igual	2	4 %
Son comunes y corrientes	2	4 %
Falta de compromiso	1	2 %
No dan buen ejemplo en las relaciones sentimentales	1	2 %
Creen que son diferentes	1	2 %
Son mujeres	1	2 %
Tienen más carácter que un hombre	1	2 %

Fuente: Elaborada por los autores.

Porcentaje

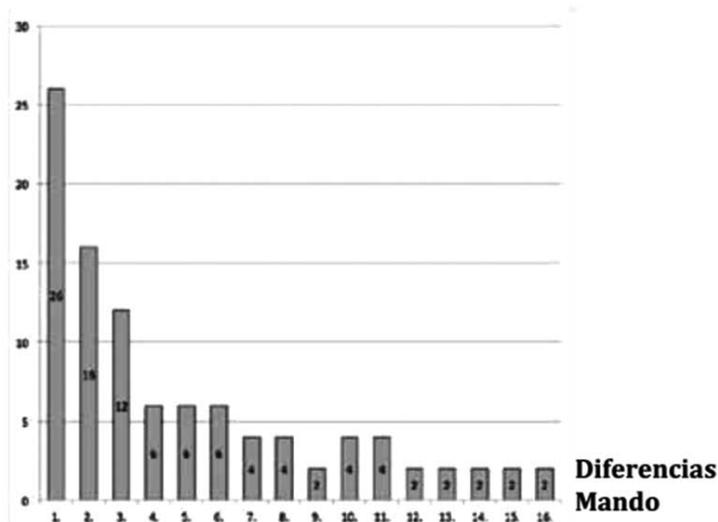


Figura 14. Diferencias en el mando entre hombres y mujeres de la primera promoción mixta

Fuente: Elaborada por los autores.

LA NUTRICIÓN EN LAS ALUMNAS DE LA ESMIC

La *minuta patrón* que especifica la alimentación que recibe el personal estudiantil en la Esmic cumplía con las recomendaciones en kilocalorías y nutrientes para un adolescente entre 18 y 21 años. Es decir, con la alimentación que recibían en la Escuela se proporcionaba el 100 % de la recomendación diaria de energía y nutrientes para los adolescentes que están sometidos a una actividad extrema, que es de 3.000 a 3.200 calorías.

No obstante, la primera necesidad que se estableció en la institución después de un estudio macro realizado por el Departamento de Nutrición, sin importar su género, es que se debían seguir incentivando los mecanismos de promoción y prevención en esta área con la apropiada y requerida ingesta, encaminados a promover un estilo de vida saludable, concientizando al personal estudiantil en la reducción de consumo de productos con calorías vacías, como los que se encuentran en dispensadores de máquinas de paquete, perros calientes, hamburguesas, etc.

Este resultado se estableció a partir del análisis global que se realizó con todo el personal estudiantil de la Escuela, aplicado específicamente a la población estudiantil femenina de la Esmic. Se encontró que el 95 % de las cadetes se hallaba en una clasificación nutricional de normalidad y que solamente el 5 % restante se podría clasificar en un “sobrepeso” leve (figura 15)

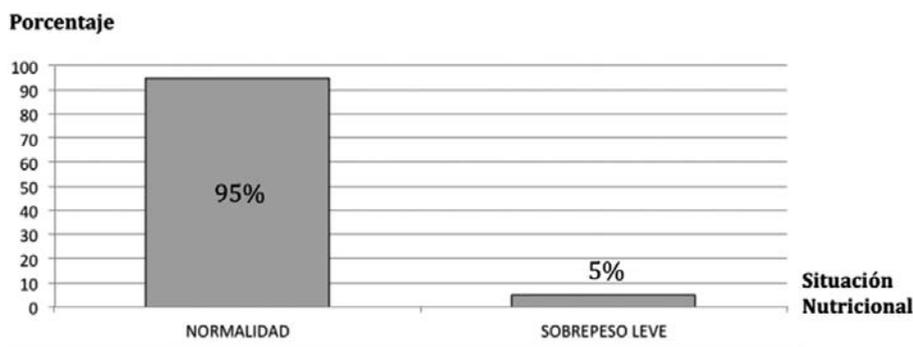


Figura 15. Distribución de la situación nutricional del personal estudiantil femenino en la Esmic
 Fuente: Elaborada por los autores.

Para poder definir el perfil antropométrico y los cambios desde el punto de vista de acondicionamiento físico y de clasificación nutricional, se requería realizar un estudio con las cadetes femeninas desde que iniciaban en el primer nivel hasta

que se graduaban como oficiales. Con el estudio se pretendía definir los cambios antropométricos tales como el peso, pierna, cuello, brazos, etc., que además permitiese apreciar el impacto en el reacondicionamiento físico. Para tal aspecto era pertinente realizar una historia nutricional completa que incluyera datos generales, bioquímica, antecedentes médicos familiares, hábitos alimentarios, frecuencias de consumo, entre otros. Este análisis permitiría no solo determinar los hábitos alimentarios e identificar las posibles causas para su manejo nutricional, sino además enfatizar el seguimiento desde el proceso de incorporación y hacer una supervisión semestral para obtener informes detallados, todo esto encaminado a lograr el desempeño máximo de este personal.

INFORME DE SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL ESTUDIANTIL FEMENINO DE LA ESMIC

De un total de 142 estudiantes del personal femenino (alférez y cadetes de segundo y cuarto nivel), se aplicó la encuesta a 58, es decir, una muestra del 41 % de la población total. El modelo de encuesta aplicado se presenta en la tabla 11.

Tabla 11. Modelo de la encuesta aplicada al personal estudiantil femenino (Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Militares)

Con el propósito de mejorar la condición física del personal femenino y disminuir las dificultades presentadas en el ámbito de salud ocupacional, por favor marque con una X si ha sufrido alguna(s) de la(s) siguiente(s) afección(es); en caso de no encontrarse en la lista, por favor especifíquelo en la sección "Otro".			
Problemas con el ciclo menstrual	<input type="checkbox"/>	Inflamación ovarios	<input type="checkbox"/>
Infecciones vaginales	<input type="checkbox"/>	Hipoglicemia	<input type="checkbox"/>
Infección urinaria	<input type="checkbox"/>	Tendinitis	<input type="checkbox"/>
Cistitis	<input type="checkbox"/>	Fisuras	<input type="checkbox"/>
Quistes (senos)	<input type="checkbox"/>	Periostitis	<input type="checkbox"/>
Mastitis (inflamación senos)	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
Quistes (ovarios)	<input type="checkbox"/>	¿Cuáles?	

Fuente: Elaborada por los autores.

Algunas de las enfermedades mencionadas en este modelo fueron extraídas de la información que proporcionaron las cadetes en las entrevistas realizadas en la primera investigación. No obstante, se les dio libertad de indicar otras afecciones que pudieron haber presentado en la opción "Otro" y las líneas "¿Cuáles?", tal como se puede ver en la tabla 11.

La razón por la cual se diseñó y aplicó este instrumento fue superar la reserva de confidencialidad que tiene la historia clínica del personal estudiantil femenino, así como especificar el reporte sin porcentaje que entregó el dispensario en agosto de 2011, lo cual dificultó la tabulación y el análisis necesario requerido para el estudio.

Del 100 % de la muestra, el 7 % manifestó no haber padecido ninguna de las afecciones, mientras que el 12 % expresó haber padecido otras enfermedades diferentes a las explicitadas en la encuesta (figura 16).

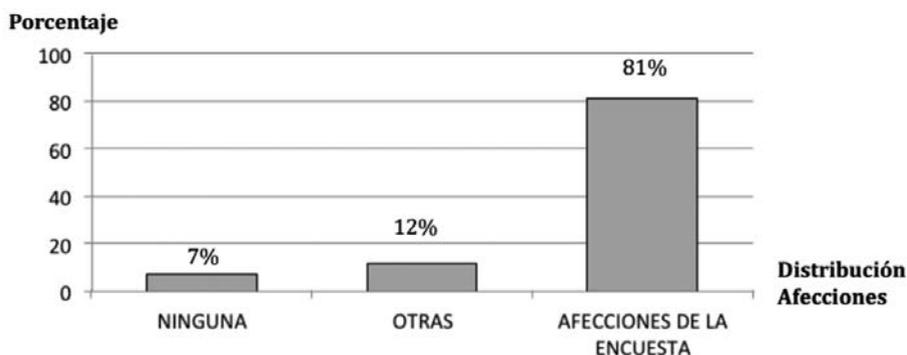


Figura 16. Distribución de afecciones del personal estudiantil femenino con base en la encuesta
 Fuente: Elaborada por los autores.

A fin de clasificar la información obtenida tanto del grupo que contestó afirmativamente haber padecido alguna(s) de la(s) afeccion(es) de la encuesta (81%), como el que expresó haber sufrido otro tipo de complicaciones (12%), se desglosa los resultados obtenidos. A continuación, la figura 17 presenta la clasificación que se obtuvo en el grupo de “Otros”:

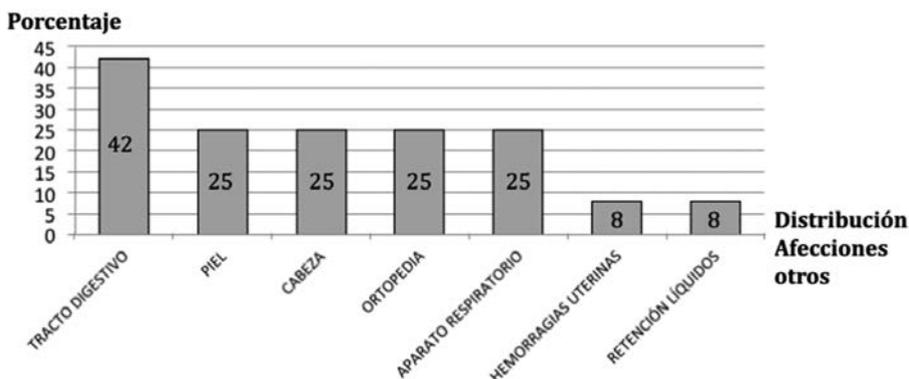


Figura 17. Distribución de las afecciones reportadas en la categoría “Otros”
 Fuente: Elaborada por los autores.

Con base en los datos anteriores, se pudo inferir que las afecciones del aparato digestivo son las más frecuentes en las cadetes y alféreces, seguido de problemas en la piel, dolores de cabeza, lesiones ortopédicas y problemas en el aparato respiratorio. Se citaron dos condiciones que no fue posible clasificar: hemorragia uterina y retención de líquidos. No obstante, estas se podrían incluir en el grupo grande de afecciones citadas en la encuesta. Finalmente, la información recolectada respecto a ese gran 81 % se organizó en la figura 18.

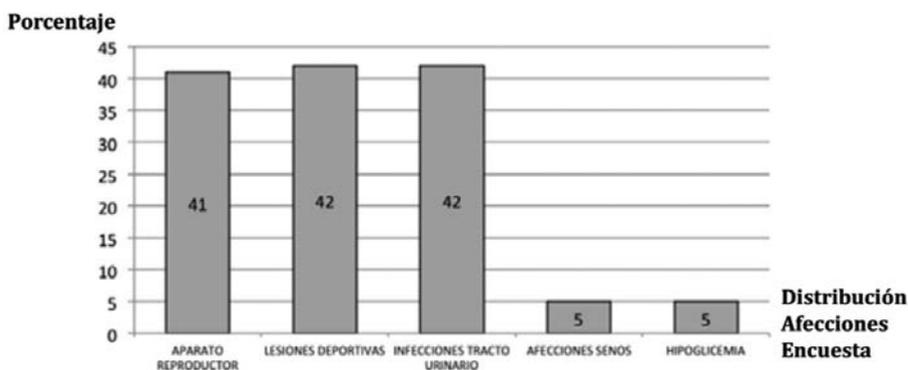


Figura 18. Distribución de las afecciones señaladas en la encuesta

Fuente: Elaborada por los autores.

Esto evidenció que las tres más grandes afecciones que padecían y/o habían padecido el personal estudiantil femenino de la Esmic se centraban en lesiones deportivas, infecciones del tracto urinario y afecciones del aparato reproductor. No obstante, lo ideal era optimizar la manera de realizar un enfoque de medicina preventiva y deportiva que tuviera un análisis exhaustivo de acuerdo con la historia clínica de cada una de las pacientes, con el fin de determinar las causas principales de estas afecciones y posibles mecanismos de promoción y prevención. Este enfoque permitiría el seguimiento y control con el fin de reducir los problemas de salud ocupacional de las cadetes-alféreces, así como, con acciones preventivas, reducir costos por conceptos de servicios médicos, administración de medicamentos, terapias, entre otros.

Conclusiones

En la exposición de resultados se aclaró que este ambicioso proyecto apenas era el comienzo de un seguimiento que debía continuar con atenta observación a las promociones que quedaban por graduarse y las nuevas que ingresaban a la

Esmic. Así mismo, al desempeño profesional del primer grupo de egresadas de la institución que ya obtuvieron su título en diciembre de 2011, con lo cual se continúa la observación que se ha realizado a este grupo desde su incorporación a la Esmic en el primer semestre de 2009. Igualmente, se resaltaba la aplicación de muchas de las recomendaciones que formuló la primera investigación y que redundaron en la aplicación de correctivos a problemas que aquejaban la institución y que perjudicaban al personal estudiantil femenino.

Este estudio reforzó las sugerencias de la primera parte, en la cual se enfatizó en la necesidad de revisar los mecanismos de selección e incorporación del personal estudiantil, en este caso particular, el femenino. Específicamente, llamó la atención sobre la importancia de determinar las variables de personalidad que influyen de manera positiva o negativa en el proceso de integración y formación de las mujeres en la institución, así como de hacer seguimiento a sus relaciones interpersonales, manejo del conflicto, tolerancia a la frustración, manejo del estrés y trabajo en equipo, elemento vital para que exista cohesión y, por ende, espíritu de cuerpo. También se consideró fundamental que, desde el mismo instante de la incorporación, se realizara un estudio antropométrico de las personas seleccionadas, hombres o mujeres, con el propósito de supervisar su desempeño físico, los cambios que pudieran presentar sus cuerpos (peso, talla) y los patrones nutricionales, tanto de los que adquirieran en la Escuela como de aquellos con los que ingresaban a la institución. De esta forma, el Departamento de Nutrición podría revisar no solo este grupo, sino también al restante personal estudiantil de la Esmic y establecer mecanismos efectivos de promoción y prevención. Se resaltaba que una óptima nutrición redundaba en el mejor rendimiento físico y académico, y, consecuentemente, en la formación a futuro de oficiales hombres y mujeres idóneos.

Respecto al quehacer académico, el personal estudiantil femenino había mostrado su liderazgo en este aspecto a lo largo de las tres promociones. También se debe destacar que, aunque la institución contaba con sistematización de la información académica, era necesario organizarla para que fuera mucho más fácil recogerla y hacer los análisis histórico-estadístico-comparativo, de tal forma que se consolidaran los canales de información en la Esmic.

Ahora bien, la primera participación de alumnas de la Escuela Militar en el CAC y Whinsec presentó un balance positivo, lo cual puso de manifiesto que se estaba creando un camino hacia el trabajo de tropas mixtas y que iba en la dirección correcta. Sin embargo, también se encontró que se debían continuar las adecuaciones higiénico-sanitarias, destinar recursos para preparar instructoras y realizar el curso en un ambiente totalmente mixto. Esto último significaba dejar de lado la

coeducación (separación por género) para que se siguiera culturizando al personal estudiantil de la Esmic a través de la experiencia y, consecuentemente, generar nuevos espacios de participación para las futuras oficiales de armas —como trabajo directo con soldados—, pues los escenarios de práctica se encontraban restringidos porque no existía la suficiente concientización y cambio cultural.

Solo logrando mayor culturización se fortalecería este espacio que poco a poco se ha ganado en el Ejército Nacional de Colombia. En consecuencia, era preciso fortalecer la presencia del personal femenino y darle un nuevo abordaje a su liderazgo, como se comprendió en la primera fase de mando femenino en la Esmic. Asimismo, las experiencias de otros países y su adaptación a nuestro contexto —teniendo en cuenta las propias necesidades del Ejército colombiano— constituyó un nutriente importante para la cátedra que imparte el Departamento de Psicología, con el fin de concientizar a los cadetes en temas de equidad de género y salud sexual y reproductiva.

Finalmente, la información que se obtuvo sobre la salud ocupacional no solo permitió hacer estudios más profundos acerca de las causas de estas afecciones, sino además generar campañas de promoción y prevención, así como planes de acción a través de campañas preventivas que redundaran tanto en el bienestar del personal estudiantil y en el rendimiento militar, como también en la reducción de costos por conceptos de servicios médicos, administración de medicamentos, terapias, entre otros.

De esta manera, la institución, el Ejército Nacional de Colombia y el Ministerio de Defensa Nacional estaban contribuyendo a la “viabilización y visibilización” de la “Política en derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basadas en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH”, en un proceso paulatino de culturización, educación y sensibilización de todo su personal, así como con la apertura de nuevos espacios de participación de la mujer, al permitirle el acceso y formación profesional como oficiales de armas. Esta igualdad de acceso a oportunidades determinó que nuestra fuerza fuese diversa, y, consecuentemente, cada vez más progresista, incluyente y fuerte, como lo habían demostrado los resultados operacionales de los últimos años.

SEGUIMIENTO AL PERSONAL FEMENINO DE ARMAS. DEL AÑO 2011 AL SEGUNDO SEMESTRE DE 2013

9

*Carolina María Camacho Zambrano
Ingrid María Contreras Ortiz*

Introducción

En este capítulo se presenta un estudio referente a su percepción sobre la carrera militar como subtenientes de armas luego de año y medio de graduadas. Las conclusiones obtenidas servirán de insumo inicial para la investigación expuesta en el último capítulo. Por lo demás, se planteó como objetivo general hacer un seguimiento al personal femenino de armas de la primera promoción mixta de la Esmic para determinar mediante una encuesta los aciertos, aspectos a mejorar y recomendaciones que permitan fortalecer las políticas de equidad de género e inclusión en la institución. Asimismo, los objetivos específicos fueron los siguientes:

1. Exponer los aciertos obtenidos durante esta fase de inserción laboral y desarrollo profesional del personal femenino de armas de la primera promoción mixta en género, con el fin de afianzar los logros y así coadyuvar al fortalecimiento de políticas de equidad de género e inclusión en la institución.
2. Explicar los aspectos a mejorar del proceso de la fase de inserción laboral y desarrollo profesional del personal femenino de armas de la primera promoción mixta en género, con el fin de establecer mecanismos preventivos y correctivos en estos temas y, consecuentemente, coadyuvar al fortalecimiento de políticas de equidad de género e inclusión en la institución.
3. Presentar observaciones y recomendaciones basadas en el análisis de los datos que arrojen las encuestas para contribuir al fortalecimiento de políticas de equidad de género e inclusión en la institución.

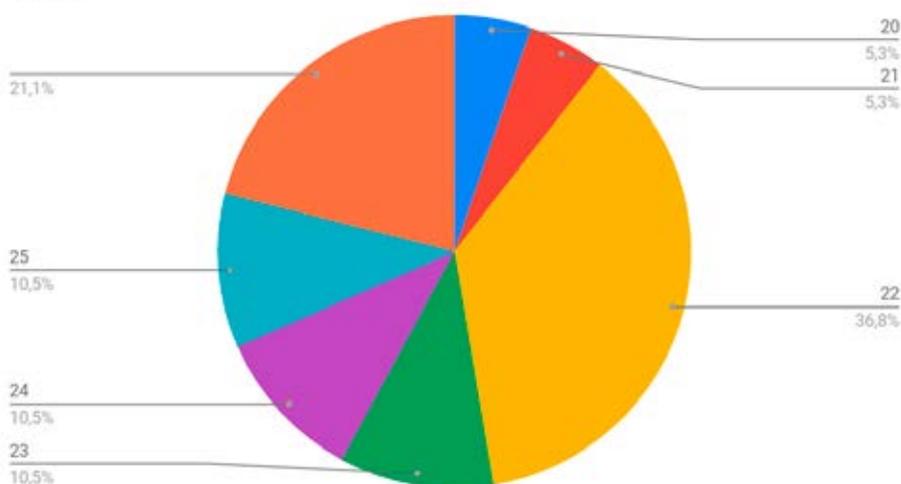
Diagnóstico del comienzo de una trayectoria

Luego de casi dos años de que estas mujeres ascendieran a subtenientes, en el Batallón de Intendencia “Las Juanas” se aplicó en septiembre de 2013 la encuesta a una muestra de 73 % del personal egresado del arma de logística y sus subespe-

cialidades. Una de las particularidades que arrojó la encuesta fue la reticencia de las participantes a dar información que las pudiera comprometer, como la edad o el lugar donde estaban trabajando. Sin duda se trata de un aspecto que se debe tener en cuenta para futuras investigaciones, debido a que estaban preocupadas de que pudieran poner en riesgo su carrera por responder la encuesta.

Respecto a la edad, el rango estuvo entre los 20 y 25 años, en tanto que fue mayoritaria la edad de 22 años, con el 37%. El 21 % de las encuestadas prefirió no contestar su edad para no ser identificada (figura 19).

EDAD



DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DE LAS ENCUESTADAS

Edad	Número Personas que contestó la opción	Porcentaje
20	1	5%
21	1	5%
22	7	37%
23	2	11%
24	2	11%
25	2	11%
N/R	4	20%
TOTAL	19	100%

Figura 19. Distribución de la edad de las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

Respecto a los hijos, el 89 % respondió que no tenía, el 5 % dijo que sí y otro 5 % no contestó. Esto puede indicar que, tanto por edad como en la posición de su carrera en el momento de realizar la encuesta, la maternidad ha sido aplazada por la gran mayoría de las egresadas de la primera promoción mixta (figura 20).

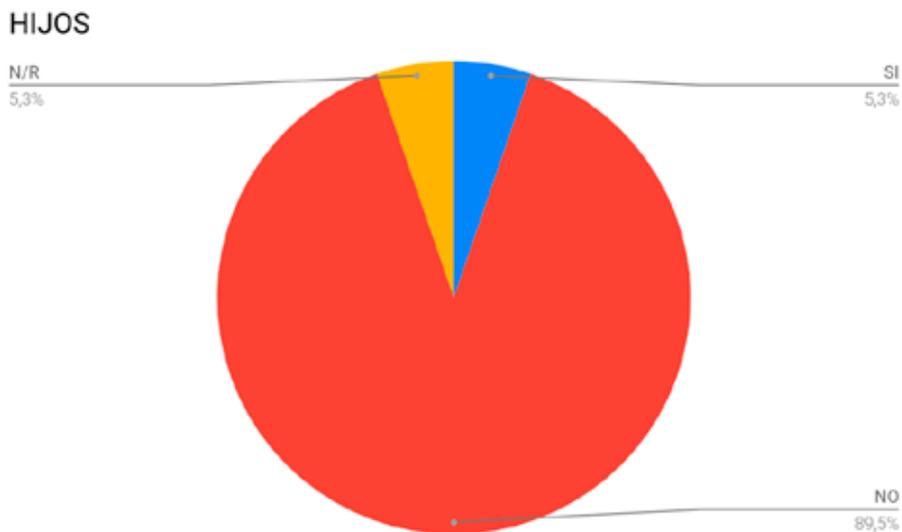
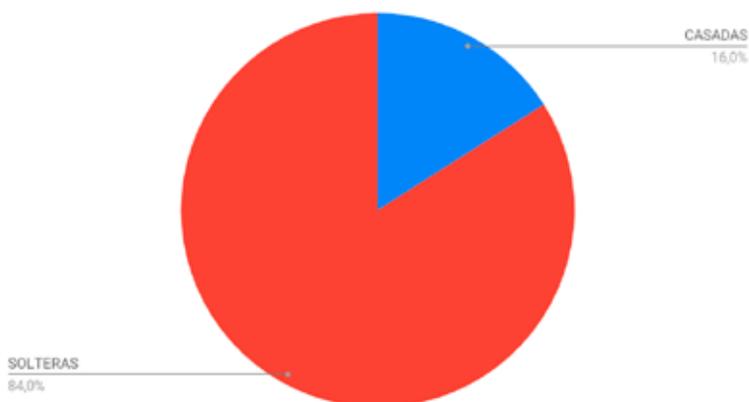


Figura 20. Número de hijos de las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

Esto concuerda con la figura 21, donde se observa que tan solo el 16 % de las encuestadas es casada, mientras que el restante 84 % es soltera. Se puede concluir que la prioridad de estas mujeres es su desarrollo profesional.

En la figura 22, que recoge los resultados del tipo de unión para las subte-nientes que participaron en la encuesta y que tenían vínculo legal vigente, el 67 % respondió que su matrimonio era civil, mientras que el 33 % restante no lo especificó. Esto también concuerda con la tendencia actual a preferir una opción distinta del rito religioso.

ESTADO CIVIL



Estado civil	Porcentaje
Casadas	16%
Solteras	84%

Figura 21. Estado civil de las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

TIPO DE UNIÓN LEGAL VIGENTE

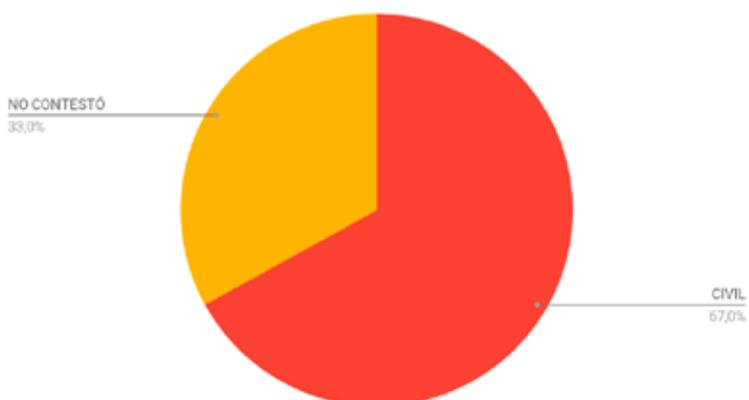
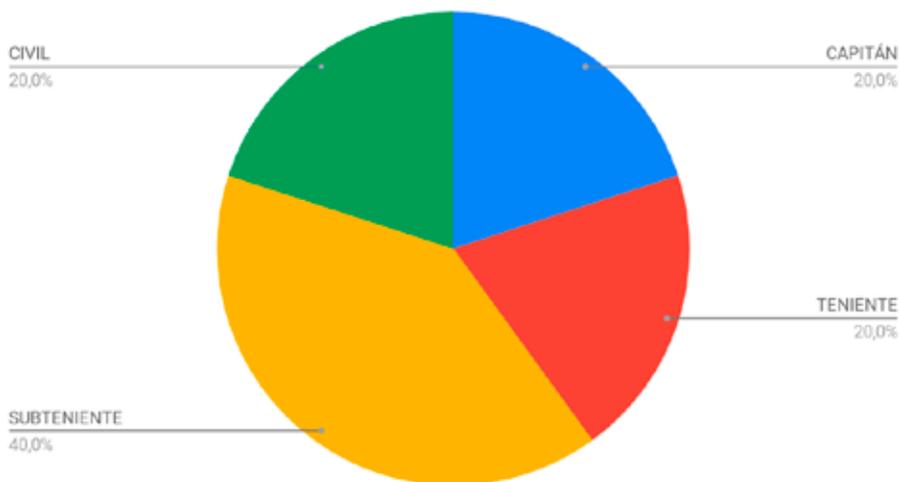


Figura 22. Tipo de unión de las encuestadas con vínculo legal vigente
Fuente: Camacho y Contreras (2013).

Tipo de unión	Porcentaje
Religioso	0%
Civil	67%
No contestó	33%

En la figura 23, donde se observa la ocupación que tiene el compañero de las subtenientes casadas, el 80 % de las encuestadas en este grupo conformaron familia con un militar, mientras que el restante 20 % decidió hacerlo con un civil. Esto demuestra que debido al tipo de profesión y las condiciones especiales laborales a las que se ven sometidos los militares, es más probable establecer familia con otros miembros de la institución que con civiles.

OCUPACIÓN COMPAÑEROS CASADAS

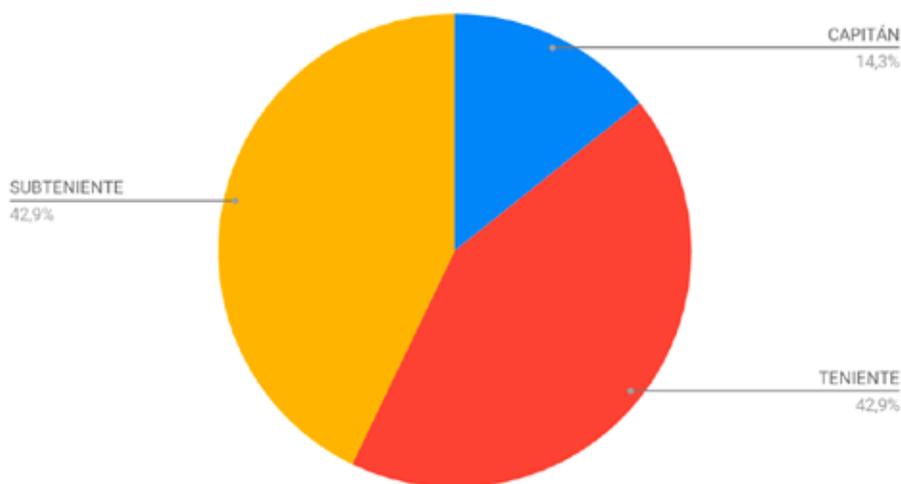


Ocupación del compañero (casadas)		
Capitán	1	20%
Teniente	1	20%
Subteniente	2	40%
Civil	1	20%

Figura 23. Ocupación del compañero de las encuestadas con vínculo legal vigente
Fuente: Elaborada por los autores.

La información de la figura 23 también aplica para las solteras, quienes establecieron relaciones con oficiales, mayoritariamente con subtenientes y tenientes, cada grado con el 43%, y el restante 16 % con un capitán. Cabe resaltar que los resultados del estado civil fueron sacados con el 63 % de las encuestadas, puesto que el 37 % restante decidió no dar esta información (figura 24). Vuelve a influir el deseo de no ser identificadas.

OCUCIÓN COMPAÑERO SOLTERAS



Ocupación del compañero (solteras)		
Capitán	1	14%
Teniente	3	43%
Subteniente	3	43%

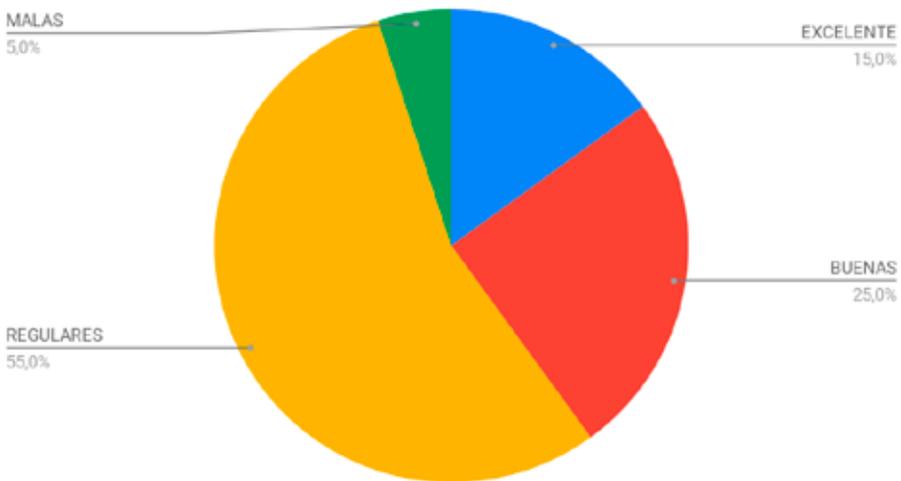
Figura 24. Ocupación del compañero de las encuestadas solteras
Fuente: Elaborada por los autores.

En la pregunta concerniente al estado de las relaciones interpersonales de las encuestadas en su entorno laboral, el 58 % manifestó que eran regulares, 26 % las consideró buenas y 16 % excelentes (figura 25). En el subítem donde se les solicitaba dar las razones por las cuales tenían esta percepción, las respuestas literales que dieron al respecto fueron las siguientes:

- “Machismo en la institución”.
- “Envidia”.
- “No tienen en cuenta el hecho de ser mujer y nos tratan como hombres”.

- “El manejo de personal no es fácil, pero poco a poco se van resolviendo los problemas”.
- “Hay conflictos entre los suboficiales y oficiales, el personal masculino no acepta el mando femenino”.
- “Todos no comparten que estamos allí”.
- “Cuestionamiento de capacidades”.
- “Falta mayor respeto y tolerancia”.

ESTADO RELACIONES INTERPERSONALES



Excelente	3
Buenas	5
Regulares	11
Malas	1

Figura 25. Estado relaciones interpersonales de las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

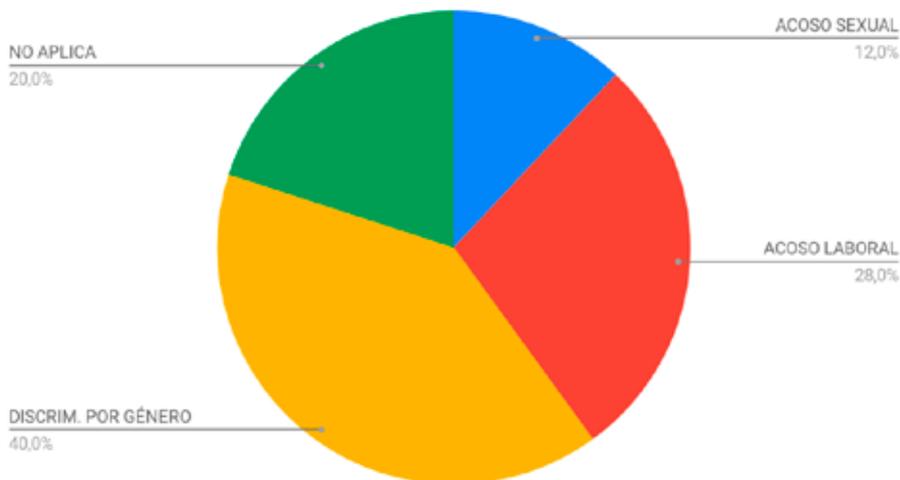
Estas respuestas muestran la necesidad de irradiar el cambio en la cultura institucional que se ha estado generando en la Esmic referente a la inclusión de la perspectiva de género, en donde no se tenga en cuenta el género sino las competencias que se deben desarrollar para el trabajo. Asimismo, es necesario entrenar al personal estudiantil sobre la interacción con suboficiales para que esto no afecte el clima laboral, ni que se tome la variable de género como una lucha de poderes.

Asimismo, esto concuerda con los resultados que se obtuvieron en el ítem que indagaba por los inconvenientes laborales que han experimentado las entrevistadas, ya que el 53 % experimentó discriminación basada en género, 37 % acoso laboral, 16 % acoso sexual y 26 % manifestó no haber experimentado ningún problema (figura 26). No obstante, esta última respuesta queda el interrogante de si es verdad que no han tenido problemas o prefieren no manifestarlos para no comprometer su carrera profesional. Algunas de las razones alegadas para estos resultados son las siguientes:

- “Montado por ser subtenientes femeninos”.
- “Algunas las tienen entre ceja y ceja”.
- “Se tiene la creencia de que estamos de decoración, que no puede aportar en la parte operacional o administrativa”.
- “Acoso laboral: Se les olvida que somos personas... ni permiso, ni para ir al baño o almorzar”.
- “Cuando están embarazadas hay trato discriminatorio. Se convierte en un estorbo en el batallón”.
- “Quitán el apoyo y el mando frente a los soldados”.
- “Sobrecarga de labores”.
- “Buscan la manera de que fallen”.

Estas frases visibilizan actitudes discriminatorias que evidencian claramente la necesidad de aplicar la perspectiva de género en la cultura organizacional fuera de la Esmic, ya que en estos espacios se considera a las mujeres únicamente en labores asistenciales o persisten comportamientos para generar mal ambiente laboral y dificultar la ejecución de las funciones. Asimismo, es fundamental revisar el trato que se da a las subtenientes madres porque son objeto de doble discriminación, la de género y la de maternidad. Se trata de un derecho que es respaldado por ley, de suerte que su vulneración no solo va en contravía con la política institucional de adhesión total a los Derechos Humanos, sino que además puede acarrear inconvenientes para la institución, de allí que sea muy importante culturizar a los comandantes sobre la inclusión de su personal femenino en todas las fases de su desarrollo personal, como lo es el embarazo.

INCONVENIENTES LABORALES



Inconveniente laboral	Número
Acoso sexual	3
Acoso laboral	7
Discriminación por género	10
No aplica	5

Figura 26. Inconvenientes laborales señalados por las subtenientes encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

Revisando las funciones que han desempeñado las encuestadas durante el primer año, el 58% manifestó ser comandante de pelotón de compañía de instrucción (figura 27). Cabe señalar que si bien esta es una labor en la que trabaja la mayoría de los subtenientes, se relega a las mujeres a labores de docencia, asociada tradicionalmente y con mayor presencia en el género femenino, en especial en primeros grados. Evidencia también de cómo se ubica a la mujer en tareas asistenciales, al 13 % de las encuestadas se le asignó la función de ayudante de comando. En este sentido, es necesario concientizar a los comandantes sobre las

capacidades de liderazgo que tiene la mujer en el ámbito militar, como lo puede tener cualquier hombre.



Ocupación primer año	Número
Comandante de pelotón compañía de instrucción	18
Seguridad presidencial	1
Curso combate urbano	1
Oficial de convenios	1
Oficial de estadística	1
Cargo administrativo	1
Ayudante de comando	4
Comandante compañía de policía militar	1
Ejecutiva de compañía	1
Oficial de personal	2

Figura 27. Funciones que han desempeñado las encuestadas durante su primer año
Fuente: Elaborada por los autores.

Esta clasificación de funciones en los campos formativo y asistencial se repite en cierta medida durante el segundo año con los cargos de comandante de pelotón (18 %) y comandante de pelotón aspc (16 %) (figura 28). Aunque se ve que hay personal que entró a trabajar directamente en oficina en temas relacionados con lo que su arma está destinada a hacer, se recomienda que haya mayor preparación y experiencia laboral antes de asignarla a cargos donde se requiera una gran experiencia y demanden una gran responsabilidad laboral, fiscal y jurídica, como lo es una coordinación jurídica, contratación o presupuesto.



Ocupación segundo año	Número
Comandante de pelotón	4
Comandante de compañía	1
Comandante pelotón aspc	3
Jefe de contratación	1
Oficial de personal	1
Ayudante de comando	1

Continúa tabla...

Ocupación segundo año	Número
S-4	1
Coordinadora jurídica	1
Compañía de instrucción	1
Comandante pelotón mantenimiento	1
Jefe precontractual	1
Contratación	1
Acción integral	1
Jefe presupuesto	1
Oficial de contrainteligencia	1
N/R	2

Figura 28. Funciones que han desempeñado las encuestadas durante su segundo año
Fuente: Elaborada por los autores.

En el punto referente a las experiencias laborales, el 16 % del personal encuestado recalcó haber tenido éxito en el trabajo con los soldados, mientras que el 79 % tiene posiciones encontradas. A su vez, el 5 % prefirió no responder esta pregunta. Algunas recalcan la oportunidad que han tenido para capacitarse y aplicar los conocimientos de su arma en otras instancias (42 %), en tanto que otras resaltaron las dificultades que han experimentado al comenzar su carrera, así como las dificultades en las relaciones interpersonales con los demás integrantes de su ámbito laboral (37 %) (figuras 29 y 30). Como se ve, sale nuevamente a flote la influencia de los preconceptos de género en el clima laboral que experimentan las oficiales de armas, así como la necesidad de enfatizar en la mejora de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, la base esencial para realizar un trabajo exitoso y máxime en una organización como esta, donde todo está supeditado al apoyo y la colaboración que se tenga por parte de los demás integrantes del equipo. Igualmente, las oficiales de armas encuestadas afirmaron que deben aprender a interactuar con diversos tipos de personal, sea soldado y / o suboficiales, porque estos grupos poblacionales también forman parte de la institución, de manera que, si no generan estrategias para tener una comunicación asertiva con los distintos subgrupos, el trabajo se hace más complicado y no se desarrolla armónicamente.



Continúa...

Item	Número
1. Asistencia capacitaciones administración - arma	1
2. Apoyo y presencia soldados	1
3. Mayor responsabilidad	1
4. Trato del personal de soldados y suboficiales	1
5. Envidia entre nosotras	1
6. Acoso laboral	1
7. Aprendiendo contratación	1
8. Única comando urbano de colombia	1
9. Experiencia y conocimiento	1
10. Realidad del ejército	1
11. Mando de pelotón de una	1
12. Complejidad en las relaciones	1
13. Aprendizaje administración	1
14. Relaciones interpersonales	1

Figura 30. Experiencias laborales de las encuestadas (segunda parte)
Fuente: Elaborada por los autores.

Respecto a las diferencias que las encuestadas identificaron entre las expectativas de ingreso a la Esmic y las condiciones laborales actuales, se encontró que el 21 % no respondió, el 26 % manifestó que no había diferencia y que estaban bien, mientras que el 53 % señaló el machismo, los prejuicios y los favoritismos, así como una ruptura entre lo que aprendieron en la Escuela y su situación laboral actual (figura 31). Este último punto se debe revisar porque la formación en competencias laborales constituye uno de los pilares del programa Profesional en Ciencias Militares, lo cual contrasta con que más de la mitad de las egresadas perciba esta disparidad.



Figura 31. Diferencias entre las condiciones actuales y las expectativas de ingreso de las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

Asimismo, se debe resaltar el contraste entre las facilidades y las dificultades que han enfrentado en el ámbito laboral las encuestadas: El 53 % no respondió nada en el ítem de facilidades, el 10 % expresó que habían recibido apoyo y consejo de gente con experiencia, el 16 % aseguró que trabajar con soldados les había ayudado mucho y el 21% sostuvo que ser mujer les facilitaba las cosas (figura 32). Estos porcentajes indican que un número reducido ha empleado estrategias performativas de supervivencia para escudarse en su condición de mujer, aspecto que constituye una de las críticas que se le ha formulado a este grupo y que fue expuesto en anteriores investigaciones. No obstante, es necesario resaltar que es un porcentaje mínimo el que lo hace y que, más bien, preocupa saber si el 53 % de las subtenientes que no respondieron en realidad no han tenido más dificultades que facilidades o, simplemente, no quieren dar información por temor a quedar comprometidas.

Ahora bien, en el ítem de dificultades el 32 % respondió que el machismo y los preconceptos de género han sido el principal obstáculo, seguido del 14 % de las encuestadas que señalaron las diferencias que han tenido con los suboficiales (figura 33). Este resultado corrobora nuevamente los resultados de las preguntas anteriores.



Figura 32. Facilidades dentro del entorno laboral según las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.



Continúa...

Dificultades	Número
1. Machismo y preconceptos	7
2. Chismes	1
3. Intolerancia	1
4. Irrespeto	1
5. Contraste entre la esmic y la realidad de las unidades	1
6. Malas condiciones laborales	1
7. Falta adecuación instalaciones	1
8. Los suboficiales	3
9. Relaciones interpersonales	1
10. Dificultades con los superiores	1
11. Mando de pelotón de una	2
12. N/R	2

Figura 33. Dificultades dentro del entorno laboral según las encuestadas

Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto a los aspectos por fortalecer en el proceso de formación del futuro personal femenino de oficiales, el 20 % de las encuestadas expresaron que es necesario formar el carácter, haciéndolo más resiliente y dando mayor visibilidad al liderazgo, en tanto que otras subtenientes, con el mismo porcentaje, sugirieron que en la formación se debería abordar más la realidad a la que se van a enfrentar (figura 34). También hablaron desde su desempeño como oficiales de arma de logística y sobre la necesidad de que se proporcione a las cadetes herramientas para que salgan más fortalecidas en el desempeño administrativo y normativo de este ámbito.



Aspecto por fortalecer	Número
1. Aumentar el nivel de responsabilidad en la Esmic.	3
2. Posicionamiento como mujer - darse su lugar	3
3. Mostrar más el mundo real	5
4. El carácter	5
5. Liderazgo	2
6. Capacitación parte administrativa - normatividad	4
7. Fase de mando con soldados y no con cadetes	1
8. N/R	2

Figura 34. Aspectos por fortalecerse en el proceso de formación según las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

En el resultado del estado de las relaciones interpersonales con los superiores, el 5 % de las subtenientes afirmó que son excelentes, el 79 % sostiene que son buenas y el 16% dice que son regulares debido al machismo, los prejuicios y la constante comparación del desempeño del personal femenino con el masculino (figura 35). A pesar de que la información recolectada muestra buenas relaciones, es necesario

revisar la manera en que los superiores evalúan el desempeño de sus subalternos pues se trata de un proceso que debe ser objetivo y libre de prejuicios. Se debe tener en cuenta que, si se percibe una predisposición en contra desde sus ingresos, los subalternos no tendrán una comunicación asertiva y esto, consecuentemente, afectará su desempeño y el ambiente laboral donde se desenvuelven cotidianamente.



Figura 35. Estado de las relaciones interpersonales con los superiores según las encuestadas
Fuente: Elaborada por los autores.

El resultado de este ítem valida las afirmaciones que se recogieron en las preguntas anteriores y muestra mayor receptividad del subalterno al mando femenino, si se tiene en cuenta el contraste entre el 37 % que obtuvo la opción “excelente con subalternos” y el 5 % que logró “excelente con superiores” (figura 36). Asimismo, si se agrega el 58 % de respuestas que eligieron “bueno” se concluye que el 95% de las cadetes consideran que existen buenas relaciones y mejor disposición con los subalternos. No obstante, el 5 % expresa que tiene malas relaciones porque prima el machismo y la grosería, pero es la mitad del porcentaje que eligió esta misma respuesta en la categoría de superiores. Este hallazgo se debe revisar, pues para que haya un buen ambiente laboral es fundamental que el subalterno, en todos los niveles, tenga buenas relaciones con su superior y que estas se caractericen por la confianza, el respeto y el buen trato mutuo.



Figura 36. Estado de las relaciones interpersonales con los subalternos según las encuestadas
Fuente: **Elaborada por los autores.**

La encuesta también le pidió a las subtenientes hacer sugerencias para mejorar el proceso de formación femenino. En este sentido, es interesante ver cómo este personal femenino de oficiales de armas enfatizó tres aspectos: Concientización del trabajo en el Ejército, aumento de la disciplina y control al paternalismo (figura 37). Se debe mencionar que este paternalismo es un micromachismo que hace que el personal femenino formado en la Esmic, con las mismas competencias profesionales que sus compañeros, no ponga en práctica los aprendizajes que ha tenido en su proceso de formación y que, consecuentemente, se generen retrocesos en los cambios institucionales impulsados por la Esmic, los cuales debería irradiar a las demás instancias de la Fuerza, pero parece que esto no es así.

Finalmente, el 37 % de las encuestadas recalca en términos generales que el personal estudiantil, sin importar su género, debe ser formado con base en la realidad que va a experimentar en una unidad. Es esencial que esta recomendación sea tomada en cuenta en el programa de formación de Profesional en Ciencias Militares como retroalimentación directa de sus egresados. Asimismo, la recomendación de definir desde las escuelas de formación la diferenciación de perfiles profesionales entre una oficial de arma, una oficial administrativa y las suboficiales (sean de arma o administrativas) (21 %) (figura 38), constituye una valiosa propuesta que se debe considerar para que no solo se desestime la incorporación, sino que también haya claridad de roles y, por ende, se aproveche el potencial y las competencias que el personal formado ha desarrollado en las Escuelas de acuerdo con un plan de carrera y de necesidades institucionales.



Figura 37. Sugerencias para el proceso de formación del personal femenino según las encuestadas
Fuente: Camacho y Contreras (2013).



Continúa...

Sugerencias	Número
1. Formación hacia la realidad en una unidad	7
2. Exigencia y disciplina	1
3. Más calidad y no cantidad en el proceso de selección - promoción de las mujeres	2
4. Selección de personal	2
5. Contraste entre la esmic y la realidad de las unidades	2
6. Carácter	2
7. Marcar distinción entre una oficial de arma, una oficial administrativa y una suboficial	1
8. Enfatizar capacitación en procesos administrativos y de gestión	1
9. Aumentar edad de ingreso a mujeres	2
10. Promocionar la labor de ellas	1
11. N/R	4

Figura 38. Sugerencias para mejorar el proceso de formación del personal femenino en la Esmic según las encuestadas
Fuente: Camacho y Contreras (2013).

Conclusiones

En términos generales, esta investigación permitió comprender cómo ha sido la evolución de este primer grupo de egresadas como oficiales de armas y cómo han ido generando estrategias de adaptación en el ámbito laboral. A pesar de enfatizar las dificultades que han experimentado por el machismo y los prejuicios de género que hacen que constantemente tengan que validar su labor y posición dentro de la Fuerza, estas subtenientes también sugirieron que para garantizar la permanencia de las mujeres en la institución, es necesario que el proceso de formación desarrolle en ellas estrategias de resiliencia que faciliten su integración y consolidación en la carrera militar. Cabe resaltar que no hablan desde su condición de mujer, sino como militares en primeros grados que abogan por herramientas para que los oficiales en proceso de formación puedan desempeñarse de manera exitosa, sin importar su género, teniendo relaciones asertivas y de trabajo colaborativo con los demás integrantes. Además, hacen un aporte específico a la institución al proponer que la formación en la Esmic se enfoque más en la realidad que se

experimenta en las unidades, lo cual constituye una valiosa retroalimentación para el programa Profesional en Ciencias Militares. Esto muestra que aunque algunas de las encuestadas recurrieron al hecho de ser mujer como una estrategia performativa de supervivencia, quieren ir más allá y afianzarse paso a paso en su carrera militar.

En este sentido, sería interesante que se realizara un estudio comparativo entre la percepción de la carrera militar que tienen hombres y mujeres, así como ampliar la investigación que se presentó en este apartado no solo a las egresadas de armas de la Esmic de otras generaciones, sino también al personal de oficiales administrativas y suboficiales (armas y administrativas). Un trabajo con estas características no solo permitiría saber si las condiciones que manifestaron las subtenientes en este estudio son exclusivas de su grupo poblacional o si, por el contrario, se extienden a los demás subgrupos del personal femenino nombrado, sino además establecer si hay matices en las situaciones que experimentan.

Aunado a todo este análisis, también se recomienda conocer mediante un estudio la visión que tiene la contraparte, es decir, determinar cómo los superiores perciben el desempeño de los egresados y las egresadas de la Escuela Militar, así como la retroalimentación que le dan al programa de Profesional en Ciencias Militares, tanto en el enfoque de formación por competencias, como en la aplicación del enfoque diferencial de género. Asimismo, sería de especial interés conocer la interpretación que tienen los futuros empleadores, es decir, los comandantes de las distintas unidades y dependencias que conforman la Fuerza.

Esta página queda intencionalmente en blanco.

PERCEPCIÓN LABORAL EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA. ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

10

*Carolina María Camacho Zambrano, M.A.
BG. Clara Esperanza Galvis Díaz
CR. María Cristina Barrios Jiménez
TC. (FAC) Héctor Ignacio Manosalva Yopasa
OEG Esmic (2015-2016)
Ángela María López Cortes, MD
Linda M. Ibata Bernal, MD
Hosmil – EJC (2015-2016)*

Introducción

La imagen del personal militar activo en el Ejército se percibe de forma diferente de acuerdo con su género en el contexto laboral, personal, familiar y psico-sexual. Esta percepción puede depender de diferentes factores, como la edad, la procedencia, el nivel social, el papel en la familia, la actividad laboral y el nivel (rango) dentro de las Fuerzas.

El afianzamiento y el reconocimiento laboral del personal militar activo con perspectiva de género en las Fuerzas Militares y, concretamente, en el Ejército Nacional de Colombia es significativo porque las decisiones que se tomen frente a su carrera militar, conservando parámetros de equidad, dignidad y respeto por el género, definen sus funciones, proyección académica, laboral y personal que puedan tener en las Fuerzas. En este sentido, el objetivo general de esta investigación es explorar desde un enfoque de género la percepción laboral del personal militar activo en las Fuerzas Militares de Colombia, específicamente en el Ejército Nacional de Colombia. Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes:

- Identificar las diferencias en las percepciones del desempeño y condiciones laborales con enfoque diferencial de género entre personal militar activo.

- Analizar las fortalezas y los aspectos a mejorar en las condiciones laborales discriminados por género.
- Generar recomendaciones que permitan fortalecer y afianzar una cultura de equidad e inclusión de la perspectiva de género en el Ejército Nacional de Colombia y demás Fuerzas a mediano y largo plazo.

Marco teórico

Las promociones mixtas que se han graduado desde el segundo semestre de 2011 en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic) han hecho necesario analizar la formación por competencias a partir de un enfoque diferencial de género. Precisamente, respecto del enfoque diferencial de género, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos señala que

tiene un doble significado: Es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013, en línea)

Como herramienta de investigación, el enfoque diferenciado permite advertir las “dificultades para reconocer las asimetrías, desigualdades, vulnerabilidad y necesidades de las poblaciones consideradas como diferentes” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013, en línea). En esta investigación, concretamente, es útil para conocer la percepción de los superiores masculinos en torno a la realidad de las egresadas y dar solución a los puntos críticos de las relaciones entre ellas, los egresados y los superiores, con la finalidad de equilibrar sus responsabilidades y derechos en las labores militares cotidianas.

Además, proponer un enfoque diferencial de género significa construir el camino hacia la equidad para las mujeres, en el que ellas puedan participar abiertamente, a la par de los hombres. Es decir, no se trata solo de una herramienta para la indagación, sino también para la transformar social a partir del conocimiento adquirido. De allí que la investigadora Adelaida Jiménez Cortés haya planteado como uno de los objetivos del enfoque diferencial “fomentar acciones afirmativas para las mujeres y priorizar temas estratégicos para la gestión” (Jiménez, 2013, en línea),

entre las cuales está la no discriminación, que, a su vez, es uno de los Objetivos del Milenio establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (Plazas-Gómez, 2018). En este sentido, cabe insistir en dos aspectos de este enfoque: El primero, como afirma la ONU, es que “permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, [de tal forma que] partiendo del reconocimiento de la diferencia busca garantizar el principio de equidad” (Sentencia T-10 / 2015 – Corte Constitucional), y, el segundo, que se deben tener en cuenta los atributos de los Derechos Humanos: “Asequibilidad (disponibilidad), Accesibilidad (acceso), Aceptabilidad (calidad) y Adaptabilidad (permanencia)” (Sentencia T-743 / 2013 – Corte Constitucional). Este enfoque diferencial de género es, precisamente, el cimiento conceptual de esta investigación, que se proyecta al ámbito laboral en el Ejército Nacional de Colombia.

En términos generales, el mundo del trabajo se enfrenta actualmente a una interesante posibilidad de renovación con el cambio de paradigmas. La juventud tiene tantas opciones de encarar la vida profesional como de abrirse espacios en su cotidianidad, como argumenta Polifrone (2016), quien presenta tres corrientes que coexisten con las alternativas tradicionales:

Los *workaholics* son personas adictas al trabajo, dispuestas a trabajar extensas jornadas a cambio de una recompensa, un reconocimiento y un estatus. Los *downshiffters*, como contrapartida, son aquellos que se replantean su filosofía de vida y optan por ralentizar el ritmo de vida, disfrutar de tiempo libre. Para ellos, no hay ascensos ni salario que compensen el tiempo no ocupado en otras actividades, así que abandonan y simplifican su vida al máximo. Se trata de centrar los objetivos de la vida en la realización personal y la construcción de relaciones en vez del consumismo y el éxito económico. En una posición intermedia, ubicamos a los *happys-hifters*. Esta es una nueva tendencia dentro del mundo laboral, con profesionales que priorizan la felicidad en el empleo y esto representa un fuerte desafío para las empresas. Estas personas son protagonistas de su vida y deciden ir en busca de la felicidad plena. Prefieren un buen clima laboral, son optimistas, emprendedores y no se conforman fácilmente, no se resignan a buscar su felicidad. (Polifrone, 2016)

En el caso de la Esmic, se puede considerar que hay una fusión de todos estos aspectos en un mismo espacio laboral, ya que tanto el personal civil como el militar conviven bajo la disciplina militar tradicional, de manera que es necesario que haya flexibilidad para crear un ambiente favorable para ambos grupos de trabajo. Sin embargo, esto no implica que se desconocen los valores ni la ética que se plantean como las características fundamentales de la institución.

Si bien esta renovación y apertura laboral significan para las mujeres una oportunidad, no se debe soslayar que para que logren un impacto productivo de gran significado, pueden y deben estar al alcance tanto de la educación como de los espacios donde logren desarrollar habilidades sociales de ascenso como los hombres. Sin embargo, en este camino enfrentan diferentes clases de segregación profesional, la horizontal y la vertical:

La segregación horizontal se refiere a la existencia de ocupaciones eminentemente masculinas o femeninas, y la vertical, se enfoca en la participación desigual de las mujeres en los distintos niveles de la jerarquía de las empresas o entidades, siendo mayor en los niveles inferiores y medios y muy reducida en los niveles altos. Esto ha dado lugar a lo que se conoce como “techo de cristal” o “suelo pegajoso”. Estas formas de segregación impiden a las mujeres alcanzar puestos de trabajo y salarios similares a los de los hombres. (Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo [Ormet] y Departamento para la Prosperidad Social [DPS], 2014, p. 16)

Para combatir esta segregación es necesario difundir las oportunidades laborales, de tal manera que lleguen a conocimiento de las mujeres que componen las organizaciones, y que se proporcionen las medidas necesarias (como una veeduría y/o una auditoría de Derechos Humanos) para que no haya sesgo por género.

Pero, ¿a qué se hace referencia con la palabra “género”? De acuerdo con la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (Acdi, 2001), este término “se refiere a las expectativas respecto a los atributos y comportamientos apropiados para la mujer y el hombre y las relaciones entre ellos” (Acdi, 2001, p. 2). Es decir, se trata de un marco referencial de pensamiento sobre lo que debería hacer uno u otro sexo para encajar en la sociedad. Este aprendizaje está ligado a la cultura, por lo cual se entiende como “el conjunto de rasgos espirituales, materiales, intelectuales y afectivos distintivos, que caracterizan a una sociedad o a un grupo social” (Acdi, 2001, p. 1). Desde una perspectiva similar, Simone de Beauvoir, una de las principales gestoras de la segunda ola del feminismo, puntualizó que “no se nace mujer, se llega a serlo” (Beauvoir, 2005; citado en Guardo, 2012, p. 10), de modo que la cultura y el género son categorías dinamizadas por el entorno, así que no se puede hablar de una permanencia rígida de ideologías y rasgos en la sociedad.

Ahora bien, en cuanto a la categoría de *género* en relación con las relaciones laborales cabe anotar que

[l]as diferencias de género incluyen factores físicos y emocionales. Son esencialmente las características que influyen el comportamiento femenino y masculino en el lugar de trabajo. Estas influencias pueden derivarse de factores psicológicos,

como la educación, o factores físicos, como la capacidad de un empleado para realizar deberes laborales. (Scott, 2018)

Sin embargo, estas diferencias de género en el mundo laboral no existen en un vacío, sino que son interpretadas de distintas maneras desde diversos marcos sociales, los cuales pueden determinar el acceso equitativo que tienen las mujeres a las oportunidades laborales. Por ejemplo, en el caso específico de la Esmic, se puede mencionar que la inclusión femenina en sus filas ha generado diversas opiniones en el personal masculino, a partir de las cuales se forman expresiones, actitudes y preferencias que se instalan en el ambiente, a tal punto que en la Escuela se conserva a las mujeres solo en cargos administrativos y no se las prepara para el combate.

Otra evidencia de esta diferencia se encuentra en relación con los hijos. De acuerdo con la profesora de sociología Mary Brinton en una entrevista para el Harvard Summer School, “cuando los jóvenes adultos intentan balancear trabajo y familia, las mujeres terminan cargando casi todas las responsabilidades del cuidado. [...] Es irreal esperar equidad de género si los lugares de trabajo exigen que la mujer esté disponible todo el tiempo” (Harvard Summer School, 2015, en línea - traducción de los autores). Si bien los países en vía de desarrollo y subdesarrollados tienen una alta tasa de natalidad comparada con los países desarrollados¹, los países posindustriales han logrado equilibrar los tiempos que hombres y mujeres invierten en sus empleos y hogares para que la posibilidad de tener una vida balanceada sea una realidad (Harvard Summer School, 2015, en línea - traducción de los autores).

Tanto en unos como en otros, la diferencia reside en la creación de una política antidiscriminación acompañada de programas educativos: “Como sociedad, necesitamos continuar alentando a la gente para ir más allá de los estereotipos y reconocer las contribuciones que cada individuo, femenino o masculino, pueda hacer a su espacio de trabajo y sus relaciones en el hogar” (Harvard Summer School, 2015, en línea - traducción de los autores).

Finalmente, otro ejemplo de la desigualdad entre géneros en el acceso equitativo al trabajo es el porcentaje de mujeres vinculadas al mercado laboral. En un artículo de la organización Great Place To Work, su directora ejecutiva, China Gorman, destaca un estudio realizado acerca de la brecha laboral respecto a mujeres y hombres en las organizaciones del mundo:

¹ La tasa de natalidad en Colombia durante 2015 fue de 16,5 nacimientos por cada 1.000 habitantes, mientras que la de Japón es de 8.

Las mujeres todavía están escasamente representadas en todos los niveles de la fuerza de trabajo mundial. El informe de Capital Humano de Mercer 2013 encontró que solo el 60 % a 70 % de toda la población femenina elegible participa en la fuerza laboral del mundo, mientras que la masculina está a un elevado 80 %. En un reciente estudio realizado por esta organización, basado en 178 presentaciones de 164 empresas en 28 países, que cubren 1,7 millones de colaboradores, se explora la diversidad y se proponen algunas soluciones. De ahí se resaltan tres hechos clave:

1. Las mujeres continúan detrás de los hombres tanto en la participación que tienen en la fuerza de trabajo como en la representación de las profesionales en los niveles ejecutivos.
2. Las tasas actuales de contratación, promoción y retención de mujeres son insuficientes para crear equidad de género durante la siguiente década.
3. Los flujos actuales de talento moverán más a las mujeres a mejores roles para la próxima década, excepto en América del Norte. (Gorman, 2014)

Esta cita muestra claramente que no obstante diversos colectivos ejercen presión para que las mujeres logren condiciones de igualdad en la sociedad, las diferencias entre los géneros siguen siendo sometidas a asociaciones valorativas que soslayan la diversidad como potencial de desarrollo:

La diversidad como disciplina de los recursos humanos se refiere no solo a contratar individuos de diferentes razas, edades y etnias, sino también a la habilidad de la organización de utilizar las cualidades únicas de cada empleado para lograr los objetivos globales. (Bennett et al, 2000, p. 245 – Traducción de los autores)

Desde esta perspectiva de la diversidad, en la cual las capacidades humanas pueden resolver dificultades de forma creativa sin importar la condición de género, raza o cultura, la actividad empresarial adquiere una serie de características muy especiales: perspectivas más amplias, culturización intrínseca, mayores oportunidades de crecimiento y retención laboral. A propósito de esta última, Bennett explica que

[l]os empleados son más susceptibles de permanecer en la empresa si se encuentran en un ambiente en el que se sienten apreciados por sus contribuciones y características únicas. Tener una estrategia de diversidad que se centre en identificar las habilidades de cada uno y fomentar el crecimiento es fundamental para aumentar la retención de empleados. Retener talento es una ventaja, dado que cuanto más experiencia tenga el personal, más sencillo resulta identificar a los futuros líderes de la empresa y reducir los costos asociados con el recambio constante de empleados. (Bennett et al, 2000: 245 – Traducción de los autores)

Asimismo, de acuerdo con el estudio de Mercer citado previamente por Gorman (2014), cuando los líderes de las empresas se comprometen con apoyar la diversidad y el talento sin distinción de género, en términos de asignación de responsabilidades y retribución salarial, no solo hay mayor igualdad entre hombres y mujeres, sino que además se mejora la retención del talento femenino:

La información muestra que las organizaciones que tienen *enfoques amplios y holísticos para apoyar el talento femenino*, poseen flujos de talento más equiparables para hombres y mujeres, que aquellas que no lo hacen. Adicionalmente, Mercer encuentra que *la responsabilidad formal tiene poca relevancia en el aumento de la diversidad de género cuando se aleja de un compromiso real por parte de los líderes*. En las organizaciones donde estos últimos son activos y están comprometidos con programas de diversidad, más mujeres están presentes en roles de liderazgo por toda la organización y hay más igualdad en los flujos de talento entre hombres y mujeres.

Otro factor clave de la diversidad de género es que *la gestión activa del talento crea resultados más favorables que aquellos logrados por los programas tradicionales de diversidad*, que se ponen en marcha para apoyar las necesidades de las mujeres. Las organizaciones que manejan activamente la equidad en la remuneración versus la apropiación de compromisos, aseguran el acceso, por igual, a la responsabilidad de pérdidas y ganancias, y apoyan proactivamente los acuerdos de trabajo flexible; esto también impulsa la equidad de género a una velocidad mucho mayor que la de aquellas empresas con programas tradicionales de diversidad.

Soluciones atípicas y programas innovadores impactan la capacidad de las organizaciones a largo plazo para retener el talento femenino. Por ejemplo, las soluciones personalizadas de jubilación y los proyectos relacionados con la salud han sido exitosos en ayudar a las organizaciones a tener una mejor atracción, desarrollo y retención del talento femenino. (Gorman, 2014; énfasis en el original)

De allí que entidades internacionales, como la Organización Internacional de Empleadores (OIE, 2013), prioricen el reto de valorar la diversidad humana en todas las organizaciones para optimizar sus procesos y ampliar su rango de beneficios:

Las empresas de todo el mundo tratan cada vez más de valorar la diversidad, no solo de manera retórica, sino también en sus actividades como empleadores, clientes y dirigentes comunitarios. El éxito en la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo se considera cada vez más como una parte esencial del resultado empresarial, y constituye un indicador de la calidad de la gestión de los dirigentes empresariales.

Existe un debate considerable a escala mundial acerca de la justificación empresarial de la diversidad y del mejor aprovechamiento de las contribuciones de grupos hasta ahora excluidos o infravalorados. Esto resulta aún más claro cuándo va más allá de

las relaciones públicas o del cumplimiento de la legislación, y justifica de hecho para la empresa nuevas maneras de desarrollar sus actividades y de enfocar el empleo.

Esto no significa que se renuncie al rendimiento o a la medición del éxito obtenido a través del trabajo, sino que se reconoce que la empresa será más eficaz si sabe aprovechar al máximo el talento y la experiencia que se encuentran a su alcance.

En términos políticos, las empresas se esfuerzan por introducir una mayor diversidad en sus lugares de trabajo. Las empresas también trabajan activamente para asegurar que la legislación se adapte al cambio de actitudes y expectativas, resulte práctica, flexible y proporcionada, y que se abandone la visión que considera que la ley es la única vía para avanzar en el cambio social. (OIE, 2013, en línea)

Y es que, de hecho, la inclusión de las mujeres conduciría a una mayor productividad empresarial, como indicó en el año 2016 la cadena británica de noticias BBC: “Un estudio encontró que la equidad de género en el ámbito de trabajo podría añadir 4,3 trillones de dólares a la economía estadounidense para 2025” (Harvard Summer School, 2015, en línea - traducción de los autores). Según dicho estudio, se requiere crear 16,4 millones de nuevos empleos para 2025, con una inversión mixta de 475 billones de dólares para impulsar pagos convenientes y reducir significativamente el subempleo y los empleos *ad honorem* (“Gender equality in workplace...”, 2016– Traducción de las autoras).

No obstante, estas declaraciones de buena intención, respecto a los pagos es necesario hacer un paréntesis para señalar que aún existe inequidad de salarios entre mujeres y hombres, asociada fundamentalmente con los roles definidos tradicionalmente en torno a la familia y el acceso a la educación, situación que se sustenta en los habituales pretextos para evitar los cambios notorios:

Teniendo en cuenta algunos factores, la diferencia puede ser de solo centavos, según lo que hallaron los estudios realizados desde comités de expertos en varios lugares del espectro político. Las mujeres podrían hacer menos porque deciden trabajar menos horas, o porque las escasas opciones para cuidar a sus hijos no les dejan otra opción. Algunas son bloqueadas de trabajos por habilidades físicas y educación. No es negar la discriminación, como señalan los estudios, aunque esta es responsable por una pequeña parte del abismo.

[...].

La forma más efectiva de reducir la brecha es que las compañías otorguen un permiso parental más generoso y equitativo sin importar el género, y para que el país [Estados Unidos] averigüe cómo hacer la crianza más asequible para madres solteras, dijo Liner. “Va a tomar años antes de que podamos manejarla completamente”. (Green & Lu, 2016)

Nuevamente, esta situación contrasta con el potencial social y económico que representa la inclusión de las mujeres en el mercado laboral con condiciones justas. Al respecto, la OIE argumenta que “aumentar la participación femenina podría ayudar a colmar la brecha de cualificaciones, aportando trabajadores más formados al mercado laboral, y ayudaría a hacer frente al índice de dependencia de la tercera edad” (OIE, 2013). La OIE se refiere a que cada vez más se ve una población adulta que envejece y que busca formas de subsistir y una fuerza juvenil que también lucha por obtener puestos de trabajo pese a las altas tasas de desempleo. Y tanto de un lado como de otro son las mujeres quienes integran esta población.

Además, existe un desajuste de cualificaciones en el mercado laboral y un trabajador puede estar sobrecualificado o infracualificado para un trabajo. En muchos lugares del mundo sigue habiendo desempleo entre los más cualificados, mientras que los empleadores se quejan de ser incapaces de cubrir las vacantes.

[...].

En todo el mundo, el número de mujeres que cursa educación superior supera al de los hombres. En la OCDE, el 34 % de las mujeres adultas y el 31 % de los hombres adultos logran hacerse con un título de educación superior, y la diferencia es incluso mayor entre las mujeres y los hombres más jóvenes.

[...].

Tener una gran proporción de jóvenes, sobre todo mujeres preparadas, en la economía informal es el preludio de una situación de malestar social y una enorme oportunidad perdida. Significa tener una gran cantidad de trabajadores desanimados, menor productividad y una pérdida de ingresos y de resultados económicos. Muchas mujeres se ven atraídas por la economía informal por necesidad, es decir, porque no tienen otras oportunidades. (OIE, 2013, en línea)

Esta situación impulsa nuevas maneras de trabajo que, como se indicó arriba, hace fundamental la flexibilidad laboral. Las mujeres que acuden a esta forma de empleo no solamente encuentran acceso a cargos de poder, sino que también les ayuda a capacitarse para seguir escalando posiciones y cuidar de sus hogares tanto como es posible:

En la medida en la que el trabajo a tiempo parcial permite trabajar a madres que de otro modo no podrían hacerlo, podría ayudar a explicar la asociación entre trabajo a tiempo parcial y niveles más elevados de empleo.

[...].

En un momento en el que encontrar y retener talento es uno de los principales predictores del éxito de una empresa, y en el que las personas formadas otorgan mucha importancia a la flexibilidad, la flexibilidad en el lugar de trabajo se convierte

en una herramienta necesaria con la que las empresas pueden avanzar y retener dicho femenino en cargos de responsabilidad, logrando así una mejor utilización de dicho talento.

[...].

Dado que los legisladores buscan soluciones a corto y a largo plazo para los problemas del cambiante mundo laboral, ampliar las oportunidades y potenciar el talento femenino, antes sin explotar, se convierte en algo fundamental. Todo ello requerirá los esfuerzos conjuntos de gobiernos, empleadores y trabajadores para eliminar los obstáculos culturales, económicos y sociales que dificultan la participación de las mujeres en el mercado laboral. La OIE y sus organizaciones miembro tienen un importante rol para contribuir a la construcción de políticas efectivas que garanticen la inclusión del talento, las competencias, la experiencia y la energía femenina en la economía. (OIE, 2013, en línea)

Las limitaciones que tienen las mujeres para acceder al trabajo, a la asignación de responsabilidades de acuerdo con su formación y a una remuneración equitativa se relaciona con los estereotipos. En general, se puede afirmar que estos se utilizan como sesgo para impedir su desarrollo en el ámbito laboral, ya que tradicionalmente se ha asociado a la mujer con características como “protectora, cálida, deferente, emocional, sensible” (Jaffe, 2014; traducción de las autoras), que, si bien pueden ser una posibilidad de comportamiento aceptable, resultan restrictivas cuando se trata de trabajo. Y a quienes son diferentes, se les hacen imposiciones o se les critica sutilmente. Específicamente, los estereotipos se entienden como

un conjunto de ideas, creencias y significados empleados por la sociedad para estructurar y organizar la realidad; y se transmiten a todos sus miembros a través de diversos mecanismos socioculturales. En concreto, los estereotipos de género han sido definidos como un conjunto estructurado de creencias y expectativas, compartidas dentro de una sociedad, acerca de las características que poseen —componente descriptivo— y deben poseer —componente prescriptivo— los hombres y las mujeres (Fiske & Stevens, 1993). Por eso los estereotipos de género constituyen la base de la construcción de la identidad de género. (Guardo, 2012, p. 16)

Estos estereotipos hacen que, por ejemplo, se califique como “transgresora” a una mujer que ocupa una posición tradicionalmente masculina y que se le atribuyen calificativos que la subvaloran:

Los estudios han encontrado que las mujeres que triunfan en dominios masculinos (violando la incompetencia) son rechazadas, las mujeres que se autopromueven (violando la modestia) son menos contratables, las mujeres que negocian por un mayor pago (violando la pasividad) son penalizadas y a las mujeres que expresan ira (violando la calidez) se les da menor estatus. (Jaffe, 2014; traducción de los autores)

Hasta cierto punto, es inevitable tener preferencias por una persona u otra. Pero lo que no es admisible es que se hagan suposiciones basadas en lo que la cultura ha sugerido como “bueno” para un género, ya que esto restringe el acceso laboral para quienes se salen del molde (Ross, 2008). En este sentido, a menos que la percepción sobre las mujeres en los puestos de trabajo tradicionalmente asociados a los hombres cambie, la discriminación de género continuará, como lo afirman Heilman y Welle (2017):

Los estereotipos culturales acerca de lo que las mujeres son y cómo deben comportarse crean un telón de fondo para un ciclo de tratamiento dispar. Por una parte, se supone que las mujeres carecen de atributos necesarios para realizar las labores con éxito y, por lo tanto, son excluidas de oportunidades de trabajo claves. Pero, de otra parte, demostrar que son capaces de realizar exitosamente un trabajo hace que se insinúe una reacción violenta que se expresa a través de discriminación laboral formal e informal. (Heilman & Welle, 2007, p. 35 – Traducción de los autores)

Los estereotipos de género que afectan particularmente a las mujeres se arraigan profundamente en la valoración de los trabajos en los cuales han sido encajadas históricamente y que son considerados como “reproductivos”, en oposición al trabajo “productivo” que se le atribuye a lo masculino, como argumenta Anastasia Téllez (2001):

Con frecuencia, “se identifica la división sexual del trabajo con una división por la cual las mujeres se quedan en la unidad doméstica y los hombres trabajan fuera de la esfera doméstica; la mujer es identificada con la unidad y esta con la mujer” (Harris 1986, p. 216). Dicho de otro modo, lo que los hombres hacen es producción, mientras que la responsabilidad principal de las mujeres es la esfera de la reproducción, es decir, las tareas domésticas. El problema de esas identificaciones es que sirven directamente para confirmar el dualismo presente ya en la división sexual. (p. 6)

Sin embargo, las mujeres no son un agente pasivo que se resigna a la inequidad, sino que es protagonista del cambio social, aunque no se trate de un proceso con resultados inmediatos, pues, como concluye Guardo (2012),

el hecho de que creemos una identidad con base en ser mujeres o varones no quiere decir que no podamos cambiarlo, sino todo lo contrario, hay posibilidades de transformar los estereotipos de género y los roles que se atribuyen a cada sexo en esta sociedad donde impera el patriarcado. (p. 22)

Se trata de una ardua labor que, de acuerdo con Williams (2008), encuentra uno de sus principales objetivos en desarrollar una aguda conciencia sobre lo que acontece en el día a día, en la vida cotidiana:

[L]os sesgos de género se derivan de nuestro sentido cotidiano de “así son las cosas”, que informa nuestras acciones cotidianas en el lugar de trabajo a menos que los patrones de preferencias sean concientizados y controlados. La discriminación afecta cómo se interpreta la información ambigua, cuál información se recuerda y por cuánto tiempo y cuáles conclusiones se deducen sobre la causalidad. Hasta las menores tendencias pueden tener poderosos efectos acumulativos. (Williams, 2008 – Traducción de los autores)

Es necesario resaltar que una forma de trabajar por esta metamorfosis es la educación. No solamente cambiando la forma de expresión, sino también estructurando mejor los programas académicos para desarrollar habilidades puntuales, de modo que tanto hombres como mujeres accedan a puestos de trabajo sin que haya excusas basadas en estereotipos. Y aunque la mayoría de las personas indica que la proporción de hombres y mujeres no es tan importante, aún hay un porcentaje que señala que sí tienen una preferencia por rodearse de hombres al momento de trabajar.

En el campo laboral, específicamente, para combatir la discriminación de género, que implica sobre todo transformar la mentalidad de las personas, “será necesario cambiar los estereotipos sobre las ocupaciones, no solamente los estereotipos sobre las personas” (Williams, 2008, en línea – Traducción de los autores). Es decir, para que haya un cambio social se requiere que los empleos que siempre han sido asociados a uno u otro sexo no sean definidos por quienes los ejecutan.

En este contexto, menciono aparte merece otra de las múltiples violencias de género en las que se evidencia la desigualdad: El acoso sexual laboral. El lenguaje que se manifiesta en sarcasmos, coqueteo vulgar y bromas de doble sentido forman parte de esta actuación que deriva en un ambiente negativo para el desarrollo personal.

El acoso sexual y la discriminación de género son asuntos más importantes para las mujeres, mas no tanto para los hombres. Igualmente, hay muy poca evidencia de que nuestros indicadores de acoso sexual y discriminación de género capturan el mismo comportamiento subyacente. (Antecol, Barcus & Cobb-Clark, 2007, en línea – Traducción de los autores)

Además, la falta de garantías ante el reporte del acoso sexual está permeada por el sesgo de género. Este hecho revela no solo una omisión de solidaridad, sino

también una disimulada indiferencia ante lo que sucede con las mujeres en sus entornos laborales. Hay hombres que también se sienten acosados, pero la imagen proyectada sobre el género masculino (“los hombres no lloran, no sea niña”) les agobia hasta tal punto que no pueden soportar el peso de una denuncia. Se trata de una problemática de la mayor importancia que incluso afecta la productividad de las empresas, como aseveran Antecol et al. (2007):

[e]ntender el efecto de la parcialidad de género en la satisfacción laboral es importante, porque la baja satisfacción laboral está asociada con un ausentismo incrementado (Clegg 1983), baja productividad en los empleados (Mangione & Quinn 1975), y una alta incidencia de problemas de salud física y mental (Locke 1976).

[...]

Mientras las mujeres que experimentan discriminación por género tienden más a cambiar de empleo, entre los hombres el acoso sexual conduce a una mayor propensión a renunciar” (Antecol et al., 2007, p. 7– Traducción de los autores).

Sin embargo, de acuerdo con Williams (2009), “las buenas noticias es que mientras los estereotipos son automáticos, su influencia negativa en las decisiones tomadas a diario puede ser controlada. Así como no soltamos de golpe todo lo que pensamos, las organizaciones pueden ser diseñadas para corregir el estereotipado automático” (Williams, 2009, en línea). En el mismo artículo, la autora menciona cuatro tipos de barreras de género:

- La muralla materna: Cuando las empleadas quedan embarazadas.
- Estándares dobles (techo de cristal): Cuando una empleada no puede ascender más en una empresa por pretextos.
- Dobles ataduras (suelo pegajoso): Cuando a una empleada se le dan argumentos para no ascenderla (grado educativo, condición social o racial...)
- Sexismo ambivalente: Favorecer a las empleadas que muestran rasgos y gestos tradicionalmente asociados a lo femenino y hacer un ambiente hostil hacia las empleadas que no cumplen con este comportamiento. (Williams, 2009)

En conclusión, los estereotipos que manifiestan la discriminación de género —la principal causa de inequidad social, de acuerdo con Guardo (2012)—, inciden directamente en la formación de mentalidades y en las tenues expresiones que van matizando el discurso sesgado:

Las transformaciones sociales no han ido de la mano de otras transformaciones en las normativas culturales sobre lo masculino y lo femenino, sino todo lo contrario, se siguen justificando relaciones de poder asimétricas entre los sexos. Con esto, Martínez Benllonch y Bonilla (2008) hablan de la exclusión de las mujeres de los espacios de poder y su invisibilidad en ámbitos sociopolíticos, que contribuyen al mantenimiento de la supuesta naturaleza diferencial entre los sexos, reflejando su discriminación social y todo tipo de prejuicios acerca de sus posibilidades. Y es que a pesar de que cada vez la discriminación es menos directa, se siguen observando actitudes y comportamientos violentos contra las mujeres. (Guardo, 2012, p. 42)

Esta discriminación y su manifestación violenta se manifiesta en el lenguaje, que a la vez es una herramienta poderosa para modificar conductas y patrones repetitivos de pensamiento, y, por eso mismo, constituye un ámbito fundamental en el que se debería comenzar a transformar la predilección de género. En este sentido, cuando se trata de desafiar esquemas mentales, hay que tener en cuenta las recomendaciones de *The diversity factor language guide* (Elsie Y. Cross – 1996) citadas por Howard Ross en su texto “Proven Strategies for Addressing Unconscious Bias in the Workplace” (estrategias aplicadas para lidiar con los prejuicios inconscientes en el ambiente laboral) que habla de lenguaje incluyente y neutral:

- Dese cuenta de sus barreras defensivas y acepte la incomodidad de desaprender y reaprender. Ser competente en esta área es equivalente a aprender a ser competente en cualquier otra cosa. Necesita un deseo de saber, motivación para informarse, oportunidades para practicar y la voluntad para corregir sus errores.
- La mejor manera de comprobar que un término es apropiado es preguntarle a un miembro del grupo de referencia mientras recuerde que un solo individuo no representa a todo el grupo.
- La gente frecuentemente cae en conflicto, oprimiendo a otros, solo por fallar al desafiar su terminología negativa sobre su propio grupo y al usarla cuando hablan de otras personas.
- No todas las personas en un grupo de identidad particular, o en un tiempo en especial, estará de acuerdo en usar ciertos términos o expresiones específicas. Por ejemplo, muchas personas de color preferirán ser llamadas hispánicas o latinas, así como habrá otras que preferirán que se refieran por su nacionalidad (cubanos, mexicanos, colombianos, etc.).
- Todos los hablantes de un lenguaje son influenciados por las dinámicas de los grupos dominantes y subordinados. Si usted es un hombre blanco heterosexual, su experiencia de lenguaje será diferente a la de una mujer negra o un hombre asiático homosexual.
- El humor es una trampa conocida y traicionera. Es casi imposible medir lo que puede ofender a otros, aunque conozcan su intención.

- Hablar y escribir adecuadamente es, por lo general, fácil. Solo considere: “¿Quisiera que alguien utilice una expresión similar acerca de mí?”.
- El lenguaje negativo usado en un grupo específico de identidad sobre sí mismo y sus miembros es muy diferente al mismo lenguaje que usa la gente externa a él, aunque ese uso es también discutible a los miembros del grupo. (Ross, 2008, p. 5 – Traducción de los autores)

Concretamente, en el uso del lenguaje sobre las mujeres, es fundamental ir más allá de lo que se denomina “lenguaje sexista” y situar la discusión en el uso del idioma que proyecta la discriminación de género. En el caso particular del idioma castellano hay que decir que tiene muchas formas de ser utilizado, por lo cual la lingüista Eulalia Lledó afirma que si bien “no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente, también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer” (Universidad de La Coruña, s. f.).

Al respecto, un artículo de *Mujeres en Red. El Periódico Feminista* señala que

no todas las teorías sobre el lenguaje sexista están de acuerdo en torno a la necesidad de desarrollar acciones modificadoras del mismo. Así, a la cuestión tradicional de si el lenguaje reproduce o produce una determinada imagen del mundo, el feminismo añadió otra disyuntiva plasmada en el debate sobre la necesidad de intervenir sobre él para modificar la desigualdad social o, por el contrario, confiar en que una fuerte acción social igualitaria acabaría consiguiendo que el lenguaje se modifique por la propia inercia del cambio. (“¿Por qué es importante utilizar lenguaje no sexista?”, 2008)

Por ejemplo, Lledó (2009) considera que, si bien el castellano distingue gramaticalmente el género, esto no tiene por sí mismo mayores consecuencias:

Valgan estas vacilaciones como prueba (cosa por otra parte bien sabida) de que el castellano es una lengua que tiene género gramatical, esto se traduce en el hecho de que los sustantivos, así como los adjetivos, los artículos, los pronombres, varían según su género (pueden ser femeninos o masculinos). Esta característica básica de las lenguas románicas no la comparten todas las lenguas del mundo (el inglés, por ejemplo, no tiene flexión de género). El género es pues una categoría gramatical que marca las palabras: *mesa* es una palabra de género femenino y *tablón* es un término de género masculino, sin que esto tenga, en principio, mayores consecuencias. (Lledó, 2009)

Sin embargo, aunque las palabras son un comienzo en la evolución de las relaciones entre mujeres y hombres, hay que pasar del dicho al hecho. Así, actitudes, comportamientos, promociones laborales, equidad de salarios, acercamientos inclu-

yentes, respeto mutuo y solidaridad visible son parte de la renovación por la que propende este estudio.

Ahora, para ampliar la discusión sobre las diferencias de género en el ámbito laboral, a continuación, se analizan los principales estereotipos en la asignación de los trabajos y su relación con el desarrollo de las competencias laborales que se idealizan para hombres y mujeres. Para esto se cita en extenso a Téllez (2001), quien afirma que, por definición,

el trabajo es una esfera social donde se genera un producto material y un producto ideático, y donde los agentes intervinientes establecen relaciones en las que se manifiestan las divisiones sociales que se dan en la sociedad, tales como las originadas a partir de la diferencia de género, clase social, etnia o edad.

Los principios de desigualdades estructuran a su vez el mercado laboral, pues la estratificación de este encuentra en tales uno de los pilares básicos para la acumulación capitalista. Afirmando así que la pertenencia a uno u otro género, a una u otra clase social, y a uno u otro grupo étnico o generacional son los componentes fundamentales que actúan en la estructuración selectiva de los mercados de trabajo, siendo pues los elementos que clasifican la participación de los sujetos dentro de los mismos (Aguilar, 1998, pp. 30-31). Esta clasificación se basa en que tales elementos o categorías condicionarán la distinta naturaleza del acceso a conocimientos, recursos y oportunidades de participación y elección en el mundo laboral, que darán como resultado la jerarquización laboral y la estratificación organizada del mercado de trabajo.

De este modo, género, clase, etnia y edad, se convierten en los elementos sustantivos de las desigualdades sociales y de la desigualdad laboral, y el mercado de trabajo está por tanto dividido por estas categorías, pues son tales principios clasificatorios los que segmentan a los trabajadores dentro de la estructura laboral. (Téllez, 2001, p. 1)

En el campo laboral, indiscutiblemente, existe la libertad de elección de empresa y profesión, que delimitan las intenciones y los aprendizajes de las personas. Sin embargo, no en todas las estructuras culturales cabe la imparcialidad de género, como lo señala Téllez:

En toda cultura la esfera de la producción se asocia a los hombres, por cuanto sobre ellos recae el papel de adquirir bienes de subsistencia de forma continuada para su grupo social, mientras que sobre las mujeres descansa el de la reproducción (Aguilar, 1998, p. 27). Y esta vinculación de funciones con cada sexo revierte en los espacios sociales en que ambas acciones se realizan de forma preferente: La producción queda unida a la esfera pública y la reproducción a la esfera doméstica. Aunque me consta que tal separación de funciones es una construcción social, es decir artificial, puesto que en realidad ambas esferas, la de la producción y la de la reproducción forman parte indisoluble de la reproducción social en sí misma de

toda sociedad, ambas funciones son valoradas socialmente de forma diferente, en detrimento de la reproducción (Aguilar, 1998, pp. 27-28).

Es aquí donde las concepciones sociales y las representaciones ideológicas entran en actuación en la desvalorización social que la esfera doméstica de la reproducción tiene en sociedades capitalistas como la que estudiamos. Y esta desvalorización está basada en la consideración de que todo trabajo tiene un valor de cambio, y desde el momento que las actividades que se realizan en el ámbito doméstico no poseen tal característica, quedan directamente secundarizadas frente a las entendidas como realmente productivas. Porque creo poder afirmar que en sociedades como la nuestra, cuanto no se integra en el mercado, es decir, cuanto no funciona como mercancía, con valor de cambio, está devaluado² socialmente o no se percibe siquiera su existencia: Así ocurre con el trabajo de las “amas de casa” que “no trabajan, sino que hacen sus labores” (Moreno, 1997, p. 17). Esto es debido a que el trabajo doméstico no es convertible en dinero, se lleva a cabo en solitario dentro del recinto del hogar, siendo por tanto esencialmente privado; y socialmente solo adquieren prestigio aquellos trabajos que son remunerados, y que se realizan en el ámbito público. Así pues, dado que el trabajo doméstico, a pesar de su importancia fundamental para la reproducción ideológica, cultural y de la fuerza de trabajo, no reúne estas características, carece por completo de reconocimiento por parte de la sociedad, ya que, el primer patrón de reconocimiento social de las personas, es el trabajo remunerado. (Téllez, 2001, p. 6)

Es imperativo reflexionar en que hay un aislamiento cultural de la mujer, que puede y debe ser superado desde la práctica. Por ejemplo, para ingresar a las fuentes de empleo es fundamental prepararse y las instituciones educativas han de preparar a las personas en competencias laborales, las cuales se entienden como “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Gobierno de Chile, Ley 20267, 2008, artículo 2). Y más allá de saber y saber hacer, es una apuesta por ser.

Antes de discutir la percepción que se tiene de las competencias laborales de acuerdo con los estereotipos de género, a continuación, se precisa en qué consisten:

La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se esta-

2 “Es obvio que el trabajo doméstico no está remunerado y por lo tanto es considerado un ‘no trabajo’, pero otra cosa es que siempre se infravalore. Pues en ocasiones, me consta que no todo lo que se hace en el ámbito doméstico está minusvalorado. Pensemos por ejemplo en las actividades de bricolage que realizan mayoritariamente los hombres en el hogar en la última década: No tiene remuneración, pero sí una alta valoración social” (Téllez, 2001, p. 6; nota de la cita).

blece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1999; citado en OIE, 2003, p. 3). Se tiene el desarrollo humano como eje fundamental de los procesos educativos, lo que ha permitido potenciar las dimensiones del ser, la autonomía, sus competencias, la valoración del arte y la cultura, y la satisfacción de las necesidades básicas, en el marco de una convivencia pacífica y el reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y ambiental. (Ministerio de Educación, 2008, en línea)

Hay cinco categorías de clasificación de las competencias laborales:

- *Genéricas*: No están ligadas a una ocupación particular.
- *Transversales*: Son necesarias en todo tipo de empleo.
- *Transferibles*: Se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje.
- *Generativas*: Permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades.
- *Medibles*: Su adquisición y desempeño es evaluable (OIE, 2003, en línea).

Las características de las competencias laborales incluyen:

- a. Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos. Esta condición se observa inclusive en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente...”; esto no ocurre con respecto a los objetos que, aunque son muy útiles, no son “competentes”.
- b. La competencia siempre está referida a un ámbito o un contexto en el cual se materializa. En la medida en que el ámbito de referencia es más delimitado, es más fácil caracterizarla. Por ejemplo, es más sencillo explicitar qué sería un “conductor competente” que un “ciudadano competente”.
- c. La competencia representa potenciales que siempre son desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas.
- d. Las competencias se realizan a través de las habilidades. Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas a los ámbitos en los cuales las competencias se realizarán.
- e. Están asociadas a una movilización de saberes. No son un “conocimiento acumulado”, sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea.
- f. Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los más

sencillos hasta las formas más elaboradas de movilización del conocimiento.

- g. Representan la potencialidad para la realización de intenciones referidas: Articular los elementos del par conocimiento-inteligencia, así como el de conocimiento tácito-conocimiento explícito (OIE, 2003, en línea).

Una vez aclarado conceptualmente en qué consisten las competencias laborales, se debe analizar el lugar que ocupan en la diferenciación de género en el ámbito profesional. Al respecto, la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Ormet) y el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), en un estudio realizado sobre la brecha de género, señalan que la educación con efectos laborales no es lo único que debe mejorar para garantizar que no haya discriminación.

Los estudios revelan que, a pesar de las mejoras en la educación femenina, y de que en muchos casos su nivel educativo supera hoy en promedio al de los hombres, las brechas salariales se mantienen. La literatura empírica desarrollada en las últimas décadas no logra justificar las brechas salariales entre mujeres y hombres en términos de diferencias de productividad. (Ormet & DPS, 2014, p. 15)

En este orden de ideas, el compromiso de la calidad de la educación ha de ser también el compromiso con la calidad humana y profesional de las promociones de la Esmic. Una cultura que se renueva exige una preparación más profunda y, por lo tanto, una apertura mayor a la constancia en la educación, que inculque curiosidad en el alumnado y procure mantener despierto el interés por el saber hacer mejor las actividades.

Por su parte, Guardo (2012) define el término *coeducación* como “una propuesta pedagógica en la que no se limita a los aprendizajes que reciben por ser de uno u otro sexo, sino que se dan en condiciones de igualdad para ambos” (p. 33). Surge entonces la pregunta: ¿Qué se puede esperar de una educación que antes que ayudar a eliminar la discriminación de género, lo que hace es igualar la brecha e incluso aumentarla? Por lo tanto, sería necesario revisar desde el enfoque diferencial de género la Norma de Competencia Laboral, que el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) define como el

[e]stándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados y requisitos de calidad del desempeño de una función productiva, los contextos, los conocimientos y las evidencias, para demostrar su competencia. (Sena, s. f., p. 12)

Muy probablemente, si se realizara una prueba, se encontraría que las capacidades de mujeres y hombres son muy cercanas o semejantes, de manera que no se trata simplemente de estándares, sino que además es importante tener en cuenta la *competitividad* requerida para pasar de la teoría a la práctica. En palabras de Felipe Ortiz, vicepresidente de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Empresas (Acopi), es necesario “dejar de lado el tema academicista e incorporar la ciencia y la innovación como elementos permanentes en los currículos y los programas; el avance de la humanidad debe estar implícito en el trabajo diario de las instituciones” (“Es urgente acercar a las instituciones educativas...”, 2003, p. 10). Si bien en este escrito se ha desarrollado la importancia de la inclusión de la mujer en el sistema profesional, también es necesario pensar que las personas deben tener unas bases más profundas en términos formativos. Al respecto, Ortiz agrega que

[e]l tema educativo no es solamente del sector público o del Gobierno, debe ser un propósito común de todos los colombianos. Por eso el mundo laboral no puede ser visto como la meta que culmina el proyecto de vida de los jóvenes, que limitan su capacidad de soñar cuando se les presenta la actividad laboral como única alternativa de superación. (“Es urgente acercar a las instituciones educativas...”, 2003, p. 10)

En definitiva, hay una coyuntura que permite avanzar en cuanto las facilidades sean dispuestas al servicio de las egresadas y de las promociones mixtas que en el momento se forman en la Esmic. Actualmente, la apertura mental que se requiere encuentra eco en las voces de egresados, egresadas y superiores para dar soluciones definitivas a la división cultural que las teorías de género reflejan. Es tiempo de actuar en concordancia, por el bienestar institucional, que redunde en un mejor desempeño y en una mejor imagen corporativa externa, reflejada en la credibilidad y confianza hacia ella y sus miembros.

Metodología

Esta investigación es de tipo cualitativo porque además de analizar una realidad, busca interpretarla, y es de tipo descriptivo-correlacional porque no solo describe los hechos y recolecta información (Hernández, Fernández & Baptista, 2003, p. 118), sino que también estudia la correlación de las variables. Asimismo, el enfoque del estudio es de investigación aplicada, específicamente de investigación acción orientada a decisiones, ya que busca soluciones prácticas a problemá-

ticas que se presentan en un entorno particular a través de recomendaciones que permitan apoyar la toma de decisiones (Hernández et al, 2003, p. 36).

A continuación, la tabla 1 presenta una metodología cuantitativa para estudiar el índice de integración militar de las mujeres que se toma como base para el estudio. Como se observa, se consideran diferentes variables que incluyen: (1) la representación global, (2) la integración ocupacional, (3) la integración jerárquica, (4) la segregación en el entrenamiento y (5) las políticas sociales. Cada uno de estos ítems tiene un indicador y medida específica.

Tabla 1. Índice de integración de las mujeres en la organización del tratado del atlántico norte (Otan)

Variable (weight)	Indicator	Measurement
1. Global representation (3)	1. Percentage of women in total active force	0 = 0-2%; 1 = + 2-5%; 2 = + 5-10%; 3 = + 10%
	2. Formal functional restrictions	0 = total; 1 = many; 2 = few; 3 = none
2. Occupational integration (6)	3. Percentage in traditional functions	0 = 90-100%; 1 = 66-89%; 2 = 50-66%; 3 = less than 50%
	4. Formal rank restrictions	0 = total; 1 = partial; 2 = none
3. Hierarchical integration (6)	5. Percentage in officers ranks	0 = 0-1%; 1 = +1-5%; 2 = +5-10%; 3 = +10%
	6. Segregation in basic training	0 = total; 1 = partial; 2 = none
4. Training segregation (2)	7. Family programmes	0 = no; 3 = yes
	8. Harassment and gender equity monitoring	0 = no; 3 = yes
5. Social policies (6)		

Fuente: Otan (2002) – Enlace: <https://bit.ly/2yIO3XA>

Además, se empleó como base el cuestionario aplicado a mujeres del estudio realizado en 1997 por Miller para la Secretaría de Defensa del Gobierno de los Estados Unidos titulado *New opportunities for military women: Effects upon readiness, cohesion, and morale*, que desarrollaron con el fin de medir el progreso en la integración de mujeres dentro de las Fuerzas Militares para ese entonces. El cuestionario fue traducido y adaptado de acuerdo con el contexto colombiano y las características de la investigación, por ser un estudio de tipo exploratorio, que brinda luces sobre la situación actual de la implementación del enfoque de género

y trabajo integrado en las Fuerzas Militares de Colombia, específicamente del Ejército Nacional de Colombia, que desde diciembre de 2011 cuenta con personal femenino de oficiales de armas. En la tabla 2 se detalla la población encuestada en cada etapa del proceso.

Tabla 2. Registro de la población encuestada

Origen de la información Ítem	Pilotaje Esmic	Encuesta Esmic	Pilotaje Hosmil	Encuesta Mujer Militar
Población muestra	13 estudiantes (curso extraordinario) - EJC	50 oficiales y 25 suboficiales Esmic – EJC*	59 personas	178 personas**
Género	Masculino	Mixto	Mixto	Femenino
Grado	C3 (Cabo Tercero)	Oficiales y suboficiales	Oficiales y suboficiales	Oficiales – Suboficiales – Estudiantes
Fuerza	Ejército	Mixto	EJC (Ejército) – FAC (Fuerza Aérea) – ARC (Armada)	Ejército
Fecha	Septiembre de 2015	Marzo de 2016	Septiembre de 2015	Marzo de 2016
Lugar	Aulas	Auditorio Domingo José Rico	Hosmil	Club Casamatas

* En total, se obtuvieron 58 encuestas completas.

** En total se obtuvieron 163 encuestas completas.

Fuente: Elaborada por los autores.

Resultados

El pilotaje del instrumento traducido y revisado se llevó a cabo en septiembre del 2015 en dos sitios: En la Esmic, con un grupo de personal estudiantil masculino del grupo extraordinario que estaba en esa fecha en la institución, y en el Hospital Militar Central (Hosmil), con una población mayoritariamente masculina (90 %). Esta aplicación tuvo el propósito de valorar si era necesario ajustar el instrumento para que fuera neutro en género.

Para el pilotaje en la Esmic, el rango de edad de los estudiantes fue de 20 a 24 años, mientras que, en el Hosmil, el 53 % estaba en el rango de 33 a 38 años, seguido de 27 a 32 años, con el 27 %. Esta variación permitió evaluar si a mayor edad de las personas encuestadas y a mayor tiempo dentro de la Fuerza se acentúan los estereotipos o se hacen cambios en la conducta de entrada. La distribución de la muestra encuestada en la aplicación piloto se presenta en la figura 1.

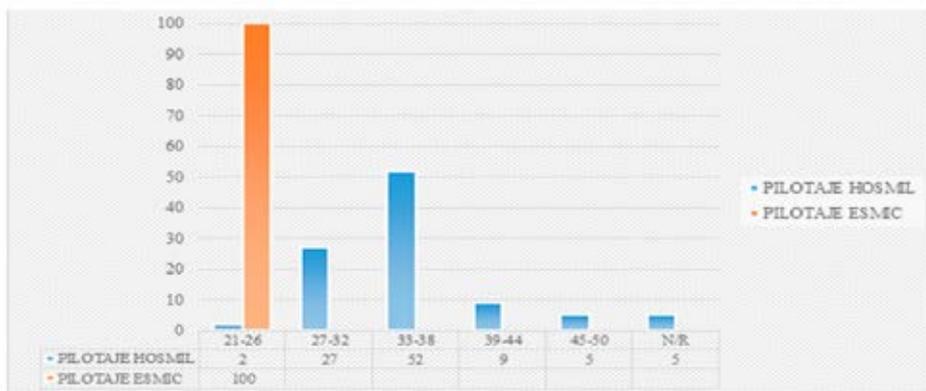


Figura 1. Distribución de la edad de las personas encuestadas en el pilotaje expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

En los dos pilotajes, la mayoría de la población muestra era de la región Andina. No obstante, en el del Hosmil, se contó con personal de las cinco regiones de Colombia, lo cual muestra inclusión de población (figura 2). En cuanto a género, en ambas muestras se encuestó mayoritariamente a hombres (figura 3).

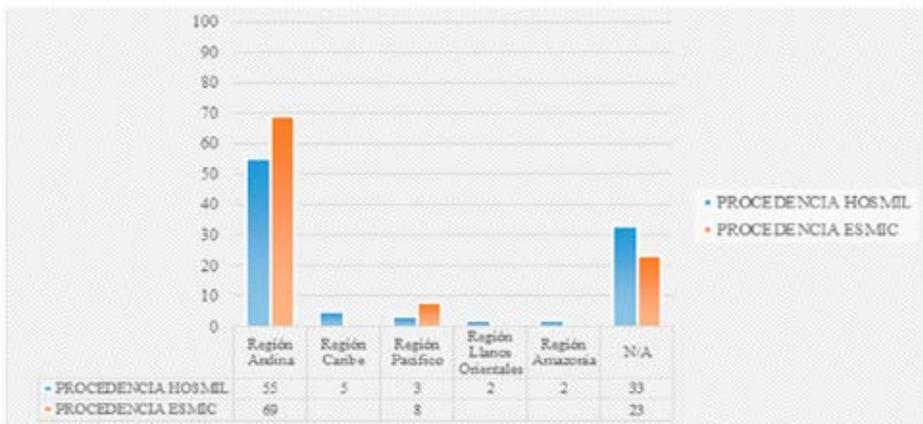


Figura 2. Procedencia de las personas encuestadas en el pilotaje
Fuente: Elaborada por los autores.

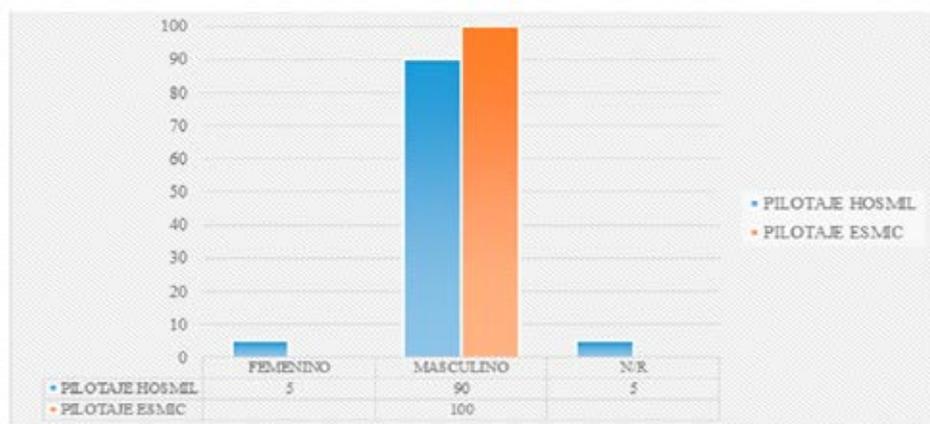


Figura 3. Género de las personas encuestadas en el pilotaje expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Un aspecto en el que se encontró una diferencia entre la muestra de los pilotajes fue el estado civil, ya que el 62 % de los encuestados en la Esmic respondió que era soltero, mientras que en el 66 % en el Hosmil aseguró que estaba casado (figura 4). Esto muestra que hay coherencia entre la edad y el estado civil, ya que, a mayor edad y mayor preparación, mayor probabilidad de consolidar una relación de pareja con vínculo formal.

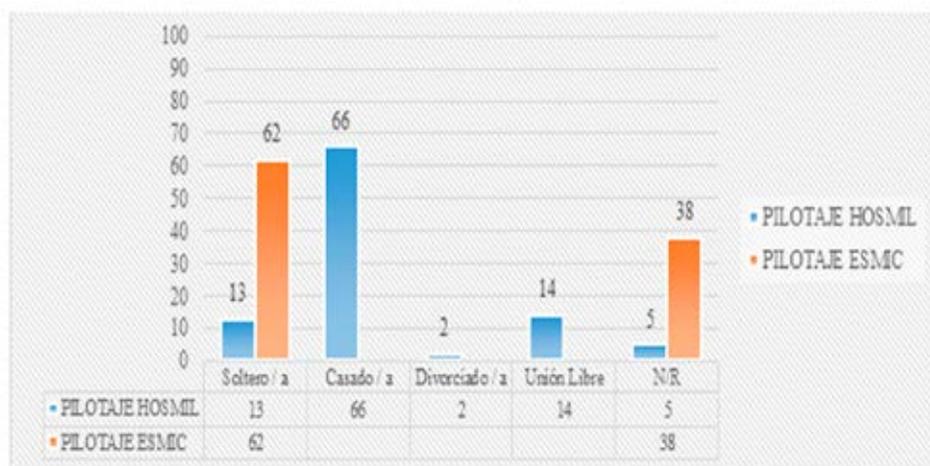


Figura 4. Estado civil de la población encuestada en el pilotaje expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Con respecto al tiempo en la Fuerza, en la Esmic el 61 % de los encuestados llevaba tres años siendo parte del Ejército Nacional de Colombia, seguido del 15 % que estaba desde hace cinco años. En el Hosmil, el 57 % llevaba de 13 a 18 años, seguido de 19 % que ha permanecido entre siete y doce años. Esto concuerda con los rangos de edad citados anteriormente (figura 5).

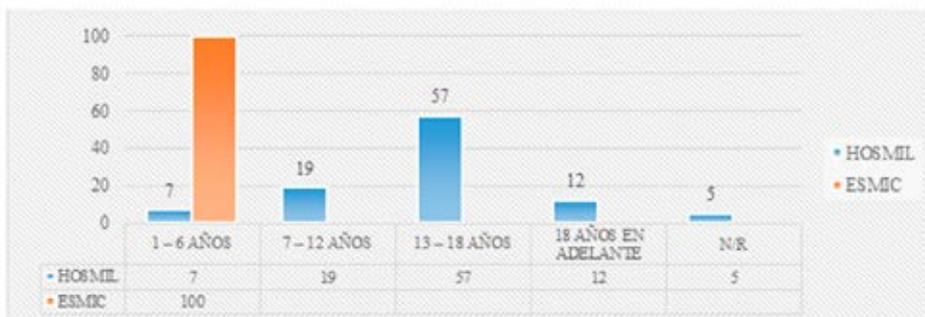


Figura 5. Tiempo de pertenencia en la Fuerza de las personas encuestadas en el pilotaje expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Respecto al grado, el 100 % de las personas que respondieron la encuesta en la Esmic fueron estudiantes, cabos terceros que estaban haciendo su curso de preparación para ser subtenientes, así que se les asignó la categoría de estudiantes, en lugar de la de suboficiales por su posterior cambio de grado. Por su parte, en el Hosmil el 86 % de los encuestados eran suboficiales (figura 6), lo cual muestra una tendencia a que este grado asuma cargos de índole asistencial.

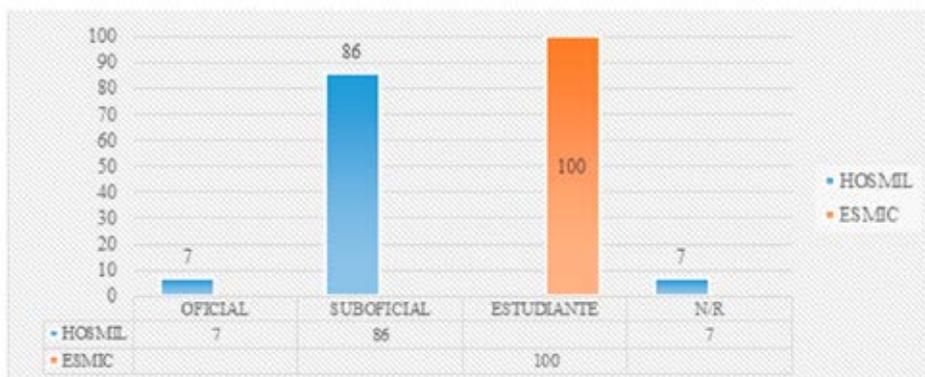


Figura 6. Grado de las personas encuestadas en el pilotaje expresado en porcentajes
Fuente: Elaborada por las autoras

Conclusiones

En el estudio descrito en estas páginas, que analiza la percepción laboral desde el enfoque diferencial de género en el Ejército Nacional de Colombia, se encuentra nuevamente lo que habían arrojado las primeras investigaciones con el personal femenino de la primera promoción mixta de la Esmic. Por tanto, se recomienda intervenir aspectos como el plan de carrera, la compatibilidad entre la vida personal y profesional, los mecanismos de empoderamiento y el fortalecimiento de la autoestima, de manera que se generen cambios culturales institucionales a mediano y largo plazo.

Asimismo, dado que el plan de carrera y el clima organizacional se destacaron en muchas de las respuestas, resulta necesario capacitar al personal en tareas y especialidades acordes con las necesidades de la Fuerza y su proyección a futuro. De esta manera se ayudará a que el Ejército Nacional se fortalezca y se consolide en la institución una cultura de inclusión desde la perspectiva de género, con funciones claras y con un buen estudio de prospectiva que permita pasar de la complementariedad a la sincronización de equipos.

Por último, aunque las respuestas referentes al acoso sexual ofrecen puntos de análisis interesantes, estos no son concluyentes, de allí que solo se podrán definir pautas de acción en la medida en que se estudie más a fondo y se establezcan mecanismos de sensibilización, prevención y sanción de conductas que se han normalizado por su recurrencia.

APÉNDICE 1. ENCUESTAS

Caracterización de la encuesta aplicada en la Esmic

El cuestionario se aplicó en dos ámbitos con características distintas en el mes de marzo de 2016: En la Escuela la respondieron oficiales y suboficiales mixto en género, mientras que en la aplicación que se hizo en el Comando Ejército (realizada en el I Seminario Mujer Militar) solo la contestaron mujeres. Igualmente varía el número de encuestados en cada grupo, puesto que en la Esmic se encuestó a 58 personas y en el Comando Ejército a 178, de las cuales 163 (92%) eran exclusivamente de Ejército, de manera que para este análisis se tuvo en cuenta únicamente a este grupo, a fin de generar un análisis específico para la Fuerza. A continuación, se caracteriza cada aplicación de las encuestas. La primera es la que se realizó en la Esmic, desagregada por género, y la segunda la del Comando Ejército (en adelante EJC), con el personal netamente femenino.

En la Escuela, 12 % del personal encuestado es femenino (sea de armas o administrativo) —lo cual es representativo del número de mujeres que forman parte de las Fuerzas Militares, donde este grupo no sobrepasa el 15 %— y el restante 88 % es masculino (figura 7), lo cual evidencia su supremacía numérica.

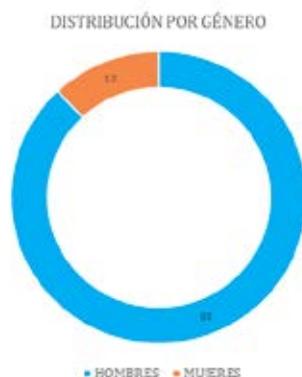


Figura 7. Distribución del personal encuestado en la Esmic por género expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Respecto a la edad, en la Esmic el 43 % de las mujeres oscila entre 21 y 26 años, seguido del 29 % que tiene entre 33 y 38 años. En contraste, en los hombres la edad preponderante está entre 27 y 32 años, con el 40 %, seguido del 24 % en el rango de 33 a 38 años (figura 8). La encuesta también muestra que las mujeres oficiales y suboficiales integran el primer rango de edad y las administrativas (capitán a mayor) conforman el segundo grupo. En el caso de los hombres, el promedio de edad muestra que ingresan a la Esmic como oficiales y suboficiales de planta, principalmente en grados intermedios.



Figura 8. Distribución de la edad de las personas que respondieron la encuesta en la Esmic expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

En la franja de procedencia, la región Andina sigue siendo mayoritaria, con 100 % en la población de mujeres y el 86 % en el grupo de hombres (figura 9). No obstante, en este último hubo participantes de las otras regiones del país, lo cual muestra el nivel de inclusión poblacional.

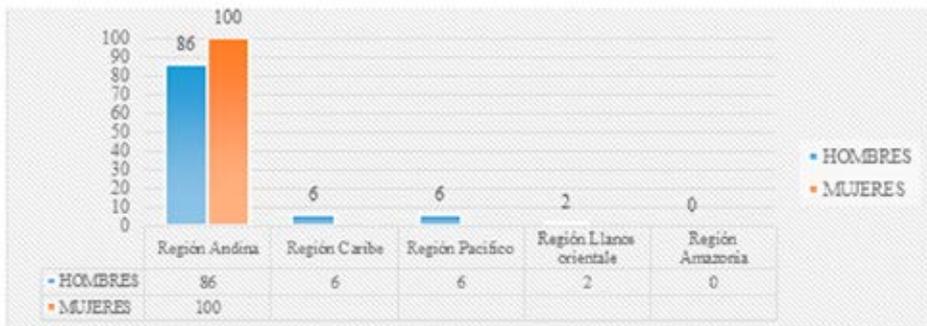


Figura 9. Procedencia del personal encuestado en la Esmic expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto al estado civil, se encuentra una diferencia significativa entre ambos grupos, puesto que mientras el 22 % de los hombres respondieron que eran solteros, este porcentaje aumenta al 43 % en el caso de las mujeres. A pesar de ser predominante el estado civil de casados en ambos grupos (57 % en mujeres y 66 % en hombres), la tendencia es mayor en hombres que en mujeres. El 8 % de los hombres encuestados se encuentra en unión libre (figura 10).

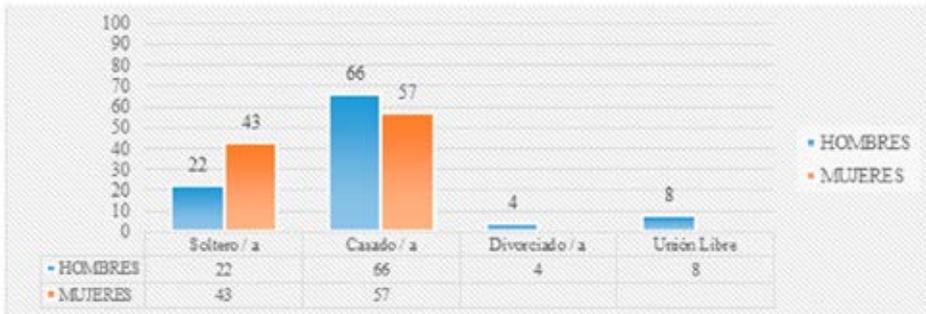


Figura 10. Estado civil del personal encuestado en la Esmic expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

En el tiempo en la Fuerza, el 43 % de las mujeres ha estado entre 1 y 6 años, en tanto que el 28 % está entre los rangos 7 a 12 y el 29 % entre 13 y 18. En cuanto a los hombres, el 42 % ha estado de 7 a 12 años, seguido del 30 % entre 13 y 18 años y el 24 % de 18 años en adelante (figura 11). El tiempo que han estado hombres y mujeres en la institución muestra porqué hay una proporción más alta en grados altos de hombres en comparación con las mujeres. No obstante, estadísticamente son similares en porcentaje en el rango de 13 a 18 años, lo cual evidencia que en la Esmic los conocimientos y la experiencia son válidos sin importar el género.



Figura 11. Tiempo de permanencia en la Fuerza de las personas encuestadas en la Esmic expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Caracterización de la encuesta aplicada en el EJC

Aunque en el EJC la encuesta se aplicó solamente a mujeres (figura 12), la tendencia de edad y procedencia se repite en cierta medida, puesto que el 39 % de las mujeres estaba en el rango de 21 a 26 años, seguido del 26% que tenía entre 27 y 32 años y el 21 % entre 33 y 38. Los menores porcentajes fueron el 11 % entre 39 y 44, el 2 % entre 45 y 50 y, finalmente, el 1 % entre 51 y 56 (figura 13). Debido a que la muestra fue mayor en el EJC, los rangos de edad y el lugar de procedencia se ampliaron, puesto que, aunque la región Andina sigue predominando con el 74 %, hay participación de las otras regiones del país, así sea en pequeñas proporciones (figura 14).

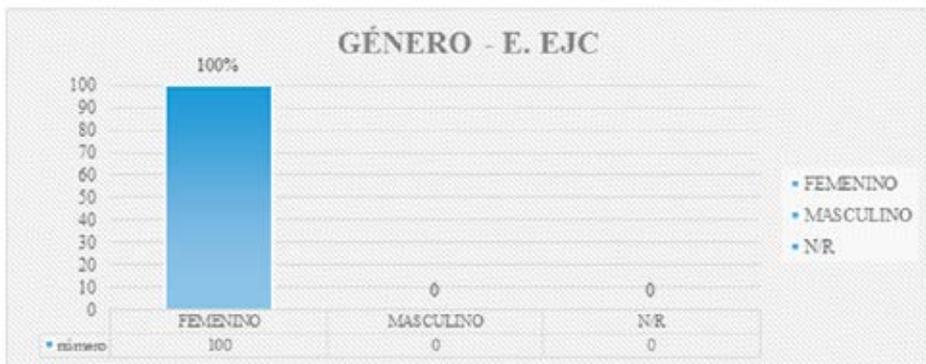


Figura 12. Distribución del personal encuestado en el EJC por género expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

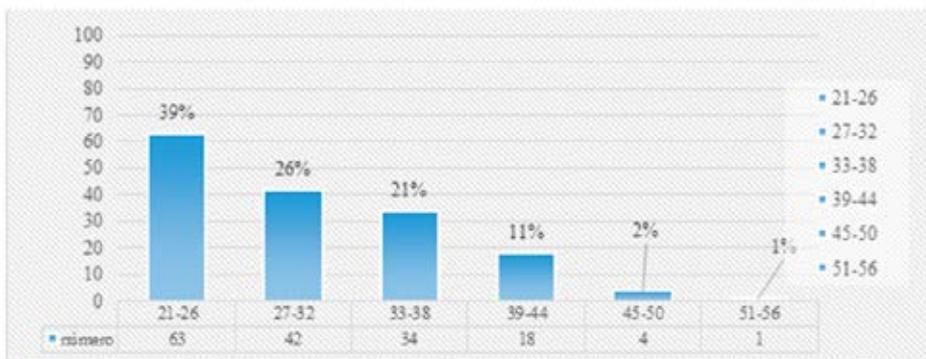


Figura 13. Distribución de la edad de las mujeres que respondieron la encuesta en el EJC expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

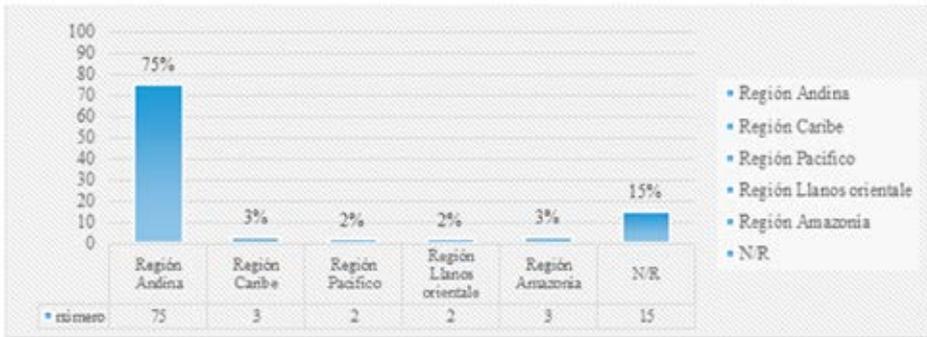


Figura 14. Procedencia de las mujeres encuestadas en el EJC expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto al estado civil, llama la atención que la información recogida en el EJC muestra que hay una tendencia entre las mujeres encuestadas a estar soltera, puesto que en este grupo se ubicó el 51 %, en comparación con el 43 % reportado en la Esmic. Proporcionalmente, existe una tendencia a la baja en el estado civil de casadas en esta población, con el 39 % (figura 15), en comparación con el 57 % que se halló en la Esmic.

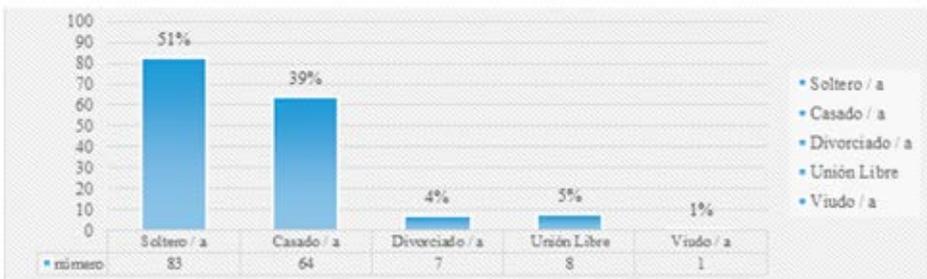


Figura 15. Estado civil de las mujeres encuestadas en el EJC expresado en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Asimismo, los resultados indican que el 50 % de las encuestadas tiene el grado de oficial y el 38 % de suboficial, mientras que el 8 % respondió que era estudiante (figura 16). Esta información se complementa con la sección a la cual pertenecen, ítem en el que obtuvo mayores respuestas la Administrativa, con el 74 %, en tanto que la Carrera logró tan solo el 25 % (figura 17).

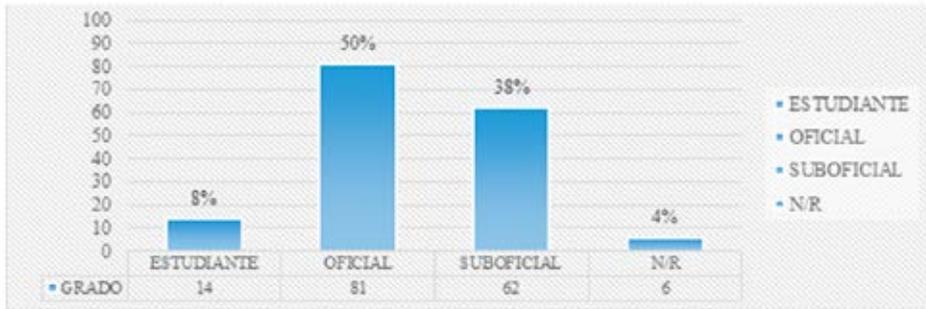


Figura 16. Distribución de las mujeres encuestadas en el EJC según grado expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

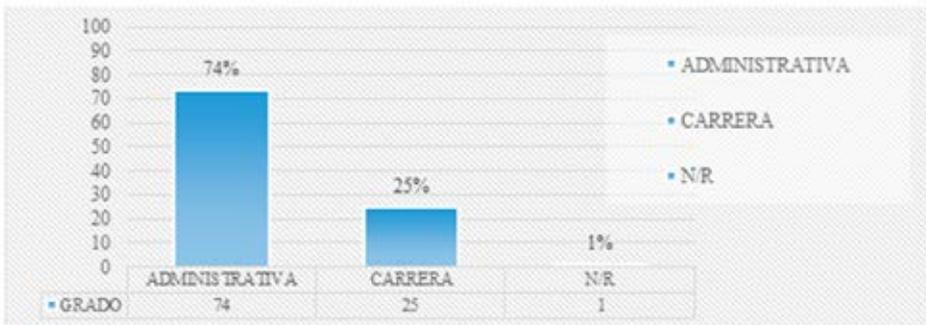


Figura 17. Distribución de las mujeres encuestadas en el EJC según sección expresada en porcentaje
Fuente: Elaborada por los autores.

Debido a las fluctuaciones significativas que arrojó la información sobre el estado civil de las encuestadas, se decidió entrecruzar las variables para analizar más este aspecto, con los siguientes resultados: La mayor tasa de mujeres solteras ha permanecido entre 1 y 6 años en la institución (71 %), mientras que el 19 % ha estado entre 7 y 12 años. En contraste, el 51 % de las mujeres que afirmaron estar casadas ha permanecido en el EJC entre 7 y 12 años, el 20 % entre 1 y 6, y entre 13 y 18. No obstante, la tasa de divorcios también aumenta en el rango de 7

a 12 años, con el 57%. Además, resulta interesante el alto porcentaje de unión libre en el rango de permanencia de 1 a 6 años, con el 75 % (figura 18). Esta relación entre el solterismo y la edad evidencia que durante el periodo de formación y en los primeros años de desarrollo profesional las mujeres dan mayor prioridad a su carrera por encima de la consolidación de relaciones de pareja.

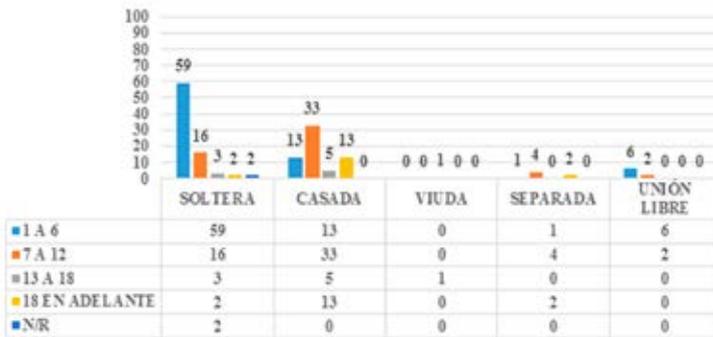


Figura 18. Contraste entre el tiempo de permanencia en la institución y el estado civil de las mujeres encuestadas en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Ahora bien, aunque al revisar el rango se encuentra que la tendencia a elegir unión libre como estado civil se da entre el personal de suboficiales (87 % de las respuestas que corresponden a este ítem), el 45 % de estas mujeres afirman estar casadas, lo cual muestra, en definitiva, que tienen mayor predisposición a consolidar relaciones de pareja. Por su parte, el 53 % de las oficiales manifiestan que son solteras, el 41 % casadas y el 5 % separadas. Llama la atención, sin embargo, que el 57 % de las respuestas en la categoría de separadas corresponde a las oficiales (figura 19).

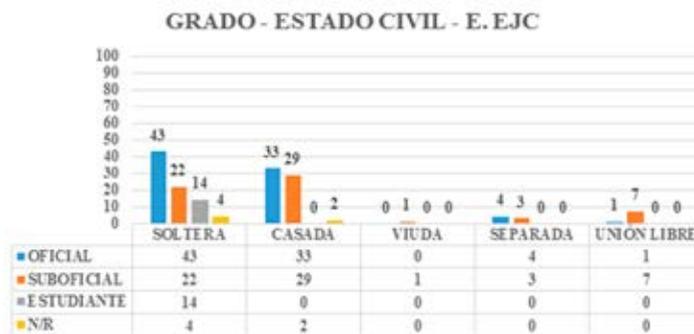


Figura 19. Contraste entre el grado y el estado civil de las mujeres encuestadas en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Otro dato que arroja la encuesta es que el porcentaje de mujeres solteras se concentra en las oficiales de armas (88 %), ya que tan solo el 10 % afirma ser casada y el 2 % estar en unión libre. Esto demuestra que la exigencia de la carrera militar hace que las mujeres administrativas sean quienes marcan la tendencia en las relaciones de pareja, ya que representan el 92 % del personal encuestado que manifestó estar casado y el 87 % que eligió la unión libre como estado civil (figura 20). Asimismo, la totalidad de quienes afirmaron estar separadas corresponde exclusivamente a personal oficial administrativo, lo cual señala una tendencia general según la cual, a mayor desarrollo profesional e independencia económica, es más probable que las mujeres que no están satisfechas en sus relaciones de pareja decidan terminarlas.

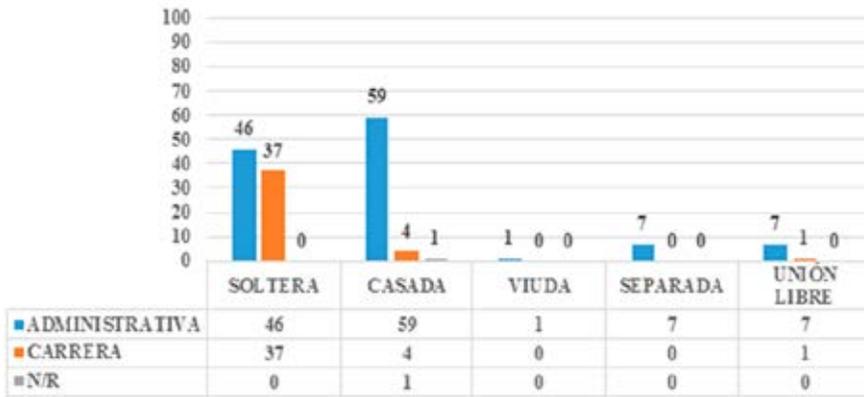


Figura 20. Contraste entre la sección a la que pertenecen las mujeres que contestaron la encuesta en el EJC y su estado civil

Fuente: Elaborada por los autores.

En el rango de grado, el 50 % de las encuestadas son oficiales, 38 % suboficiales y 8 % estudiantes. En el rango de sección, 74 % son administrativas y 26 % de carrera, lo cual muestra que la participación de mujeres como oficiales de armas es reciente, mientras que en el cuerpo administrativo data de casi cuarenta años.

APÉNDICE 2. ANÁLISIS ENTRECRUZADO DE ENCUESTAS POR PREGUNTA

A continuación, se describen las preguntas de la encuesta con su respectivo análisis.

Pregunta 1

La primera pregunta, las opciones de respuesta y el análisis de la información son los siguientes:

1. ¿Cuáles son sus planes a futuro?
 - a. Quisiera permanecer en el servicio en el campo / carrera en el que me encuentro.
 - b. Quisiera permanecer en el servicio, pero ser transferido a otro campo / carrera diferente al que me encuentro actualmente.
 - c. Quisiera dejar el servicio.

Los resultados de esta primera pregunta evidencian un cambio interesante entre la población estudiantil y la población del Hosmil: mientras que en el pilotaje que se hizo en la Esmic este ítem arrojó 85 % de satisfacción y 15 % de posibilidad de cambio de línea, en el personal del Hosmil los porcentajes fueron 76 % y 22 %, respectivamente, lo cual indica que, en el contexto asistencial, a mayor avance en la carrera profesional, decae el grado de satisfacción con las labores que se realizan. En la encuesta que se realizó en la Esmic la franja fue de 90 % a 10 %, lo cual indica que, para este grupo poblacional, a mayor avance en la carrera profesional, mayor grado de satisfacción con lo que se hace.

Asimismo, se encontró una diferencia significativa entre géneros, ya que mientras el 71 % de las mujeres en la Esmic y el 63 % en el EJC desea continuar con su actual línea de carrera (figura 21), el porcentaje en los hombres asciende al 86% (figura 22). En la segunda opción, 29 % de las mujeres de la Escuela y 27 % del Ejército quiere cambiar de línea de carrera, de hecho, en la encuesta realizada en el EJC, el 10% de las mujeres encuestadas seleccionó la opción C, es decir, dejar el servicio, lo cual muestra la tendencia de mayor satisfacción laboral para los hombres.

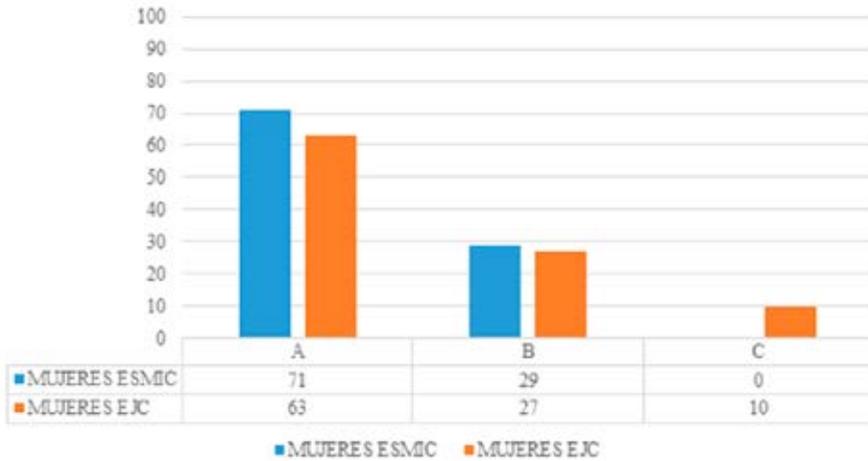


Figura 21. Resultados en porcentajes de las respuestas de las mujeres a la primera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

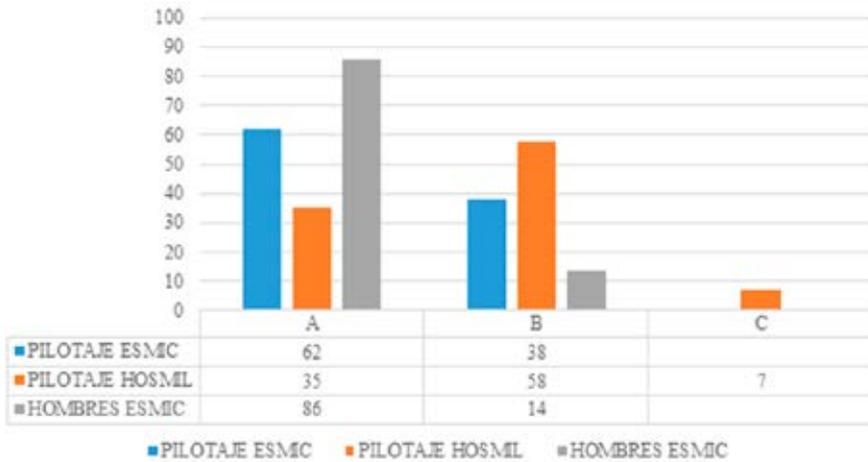


Figura 22. Resultados en porcentajes de las respuestas de los hombres a la primera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

También se presentaron diferencias en el porcentaje de la primera y segunda opción en las dos encuestas, puesto que en la Esmic el 88 % desea continuar y tan solo el 12% quiere cambiar de línea de carrera, en contraste con la encuesta del EJC, donde el 63 % manifiestan que están satisfechas, el 27 % quieren cambiar de línea de carrera y el 10 % quiere salir de la profesión (figura 23). Es interesante hacer este análisis porque en la Esmic el 88 % de las personas encuestadas son

de género masculino y en el EJC el 100 % es de género femenino, de tal forma que es posible hacer una comparación entre hombres y mujeres. En esta pregunta se mantiene la tendencia que arrojó el contraste en los resultados globales de las encuestas y el análisis sectorizado por género, en el cual la diferencia entre hombres y mujeres es significativa. Asimismo, otro punto por resaltar es que mientras los hombres mostraron tendencia a la continuidad, el 10 % de las mujeres expresó deseo de retirarse, en otras palabras, hay una tendencia en las mujeres a manifestar inconformidad.

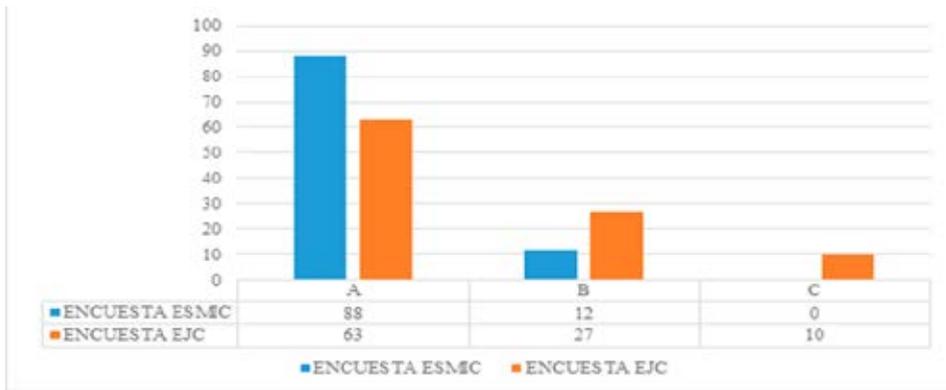


Figura 23. Contraste en porcentaje entre los resultados de la Esmic y del EJC en la primera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

En la primera pregunta, al revisar la tendencia entre hombre y mujeres en la Esmic, se encuentra que hay mayor satisfacción del personal que labora en la institución, puesto que ningún encuestado seleccionó la opción C (figura 24). Sin embargo, se mantiene la tendencia diferenciadora entre géneros: los hombres expresan mayor satisfacción laboral con respecto a las mujeres.

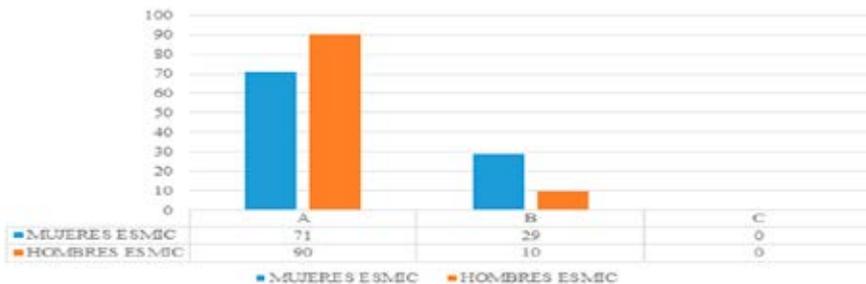


Figura 24. Resultados en porcentaje de la primera pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 2

En esta sección se presenta el análisis de la segunda pregunta:

2. *¿El estar / servir en la escuela de formación / unidad militar, le ha generado mayor o menor interés en permanecer en las Fuerzas Militares?*
 - a. Sí, se ha incrementado mi interés.
 - b. No ha habido cambios en mi interés.
 - c. Se ha disminuido mi interés.

En las respuestas que dieron los hombres en la segunda pregunta no se encontraron diferencias en la primera opción, puesto que en el pilotaje que se hizo en la Esmic el 85 % expresó que había incrementado el interés en su carrera y el 15 % manifestó que quería salirse, mientras que el 86 % del personal del Hosmil expresó incremento y 10 % de estabilización de interés, lo cual valida en cierta medida el resultado obtenido en la primera pregunta. El personal masculino encuestado en la Esmic también mostró respuestas similares al del Hosmil, que expresó 80 % de incremento y 18 % de estabilización de interés (figura 25), de nuevo, un resultado que valida los hallazgos de la primera pregunta.

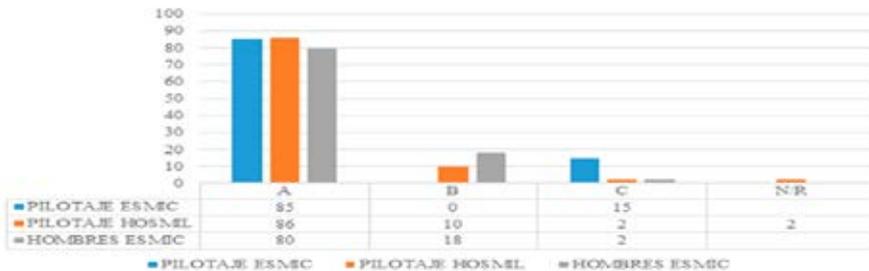


Figura 25. Resultados en porcentajes de las respuestas de los hombres a la segunda pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

No obstante, es interesante resaltar que, a pesar de tener resultados estadísticamente cercanos, las mujeres en la Esmic muestran mayores niveles de satisfacción con su carrera, en tanto que en el EJC el 14 % de las encuestadas expresaron disminución del deseo de permanecer en la institución (figura 26), lo cual concuerda con las respuestas de la primera pregunta.

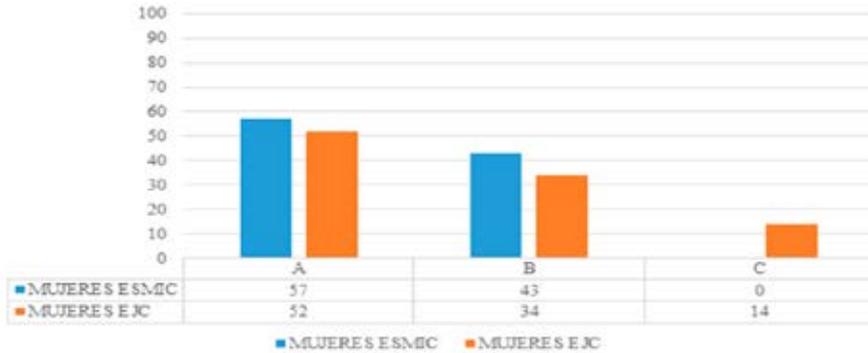


Figura 26. Resultados en porcentajes de las respuestas de las mujeres a la segunda pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Asimismo, son interesantes las diferencias que se encontraron entre las respuestas generales de las encuestas en la segunda pregunta. En la Esmic, el 73 % expresó incremento en el interés en su carrera y el 13 % manifestó tanto mantenerse en el mismo nivel de interés como en disminución. Esto contrasta con la encuesta aplicada en el EJC, donde el 52 % del personal expresó incremento en el interés, el 34 % manifestó que su motivación era estable y el 14 % indicó que había disminuido su interés (figura 27). Como en los análisis anteriores, esto valida el resultado obtenido en la primera pregunta.

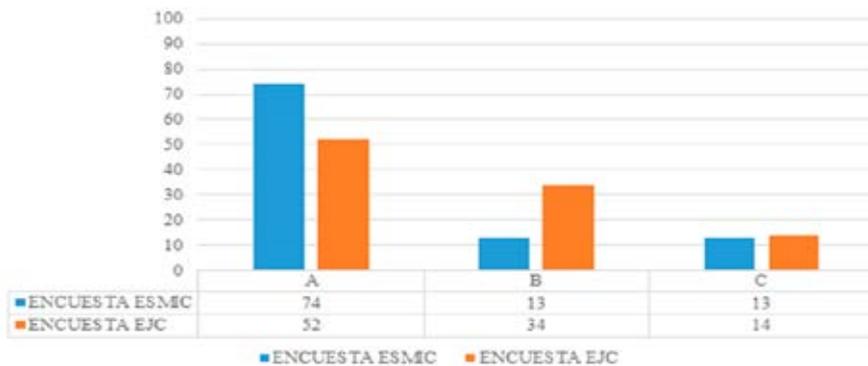


Figura 27. Contraste en porcentaje entre las respuestas a la segunda pregunta en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Al enfocar el análisis desde la información que arrojó la encuesta aplicada en la Esmic, los resultados evidencian que hay mayor nivel de satisfacción entre los hombres (80 %) que en las mujeres (57 %). Solamente el 2 % de los hombres

mostró disminución en el interés de su profesión (figura 28), lo cual quiere decir que hasta en el ambiente de la escuela de formación el personal masculino se siente más identificado y motivado a continuar con su carrera militar.

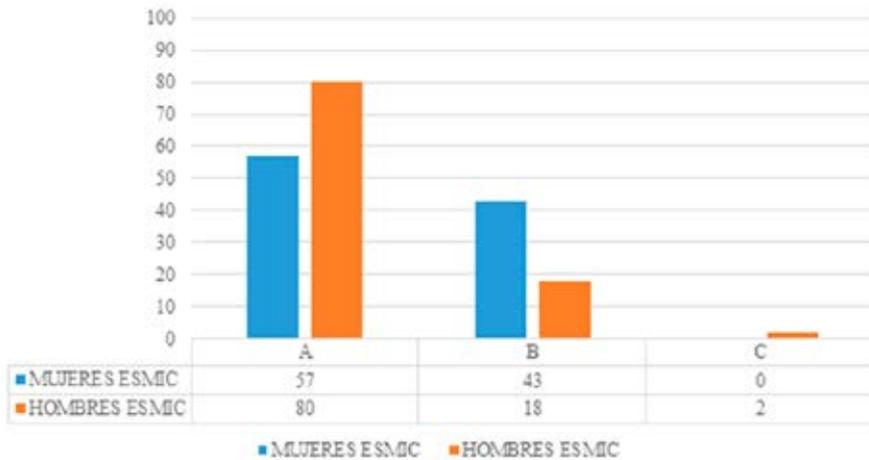


Figura 28. Resultados en porcentaje de la segunda pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 3

A continuación, se presenta la formulación de la tercera pregunta y sus opciones de respuesta:

3. *¿Cómo percibe su rendimiento en la actividad que desempeña?*
 - a. Muy alto
 - b. Alto
 - c. Medio
 - d. Bajo
 - e. Muy bajo

Al hacer los cruces de información entre las encuestas y pilotajes, se denota mayor nivel de autoexigencia en las mujeres que respondieron el cuestionario en la Esmic y en las suboficiales del Hosmil (figuras 29 y 30). Una de las razones que pueden incidir en esta tendencia de comportamiento es el hecho de reafirmar continuamente su desempeño y papel dentro de una institución mayoritariamente masculina y donde son importantes los rangos y jerarquías.

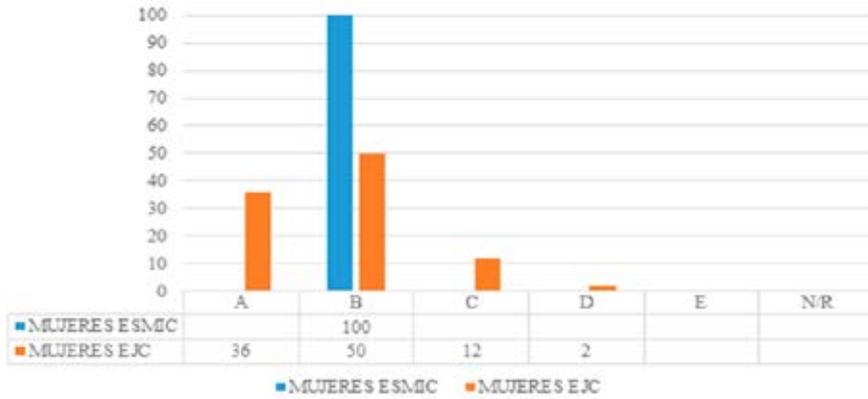


Figura 29. Resultados en porcentajes a la tercera pregunta que respondieron las mujeres en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

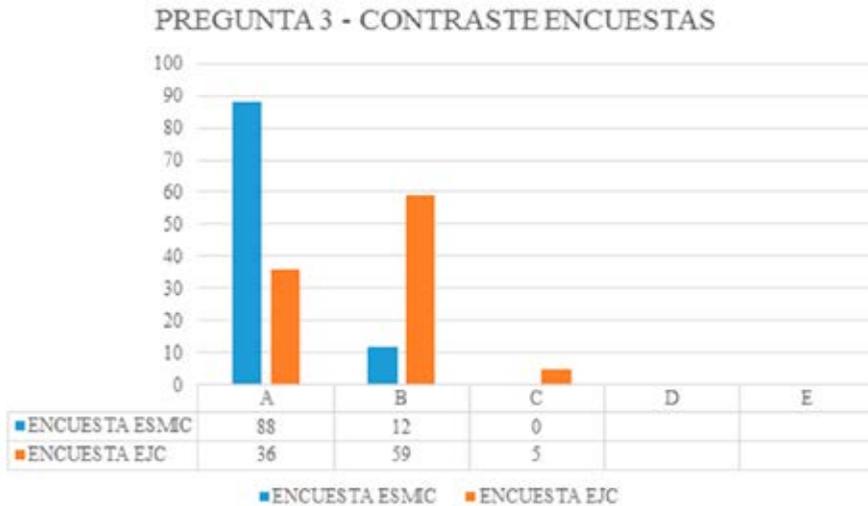


Figura 30. Contraste en porcentaje de los resultados a la tercera pregunta de la encuesta entre la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Otro aspecto que se visibiliza es la mejor autocalificación que hacen las mujeres del EJC en altos grados. Esto se entiende como el desarrollo de un sutil mecanismo de empoderamiento para su presencia institucional y desarrollo profesional. Se observa, además, la correlación sutilmente percibida entre el menor grado de autoexigencia y mayor grado de indulgencia reflejado en las respuestas dadas por los hombres, debido a que, al ser un espacio tradicionalmente masculino y natura-

lizado institucionalmente, necesitan menos mecanismos de validación y empoderamiento (figuras 31 y 32).

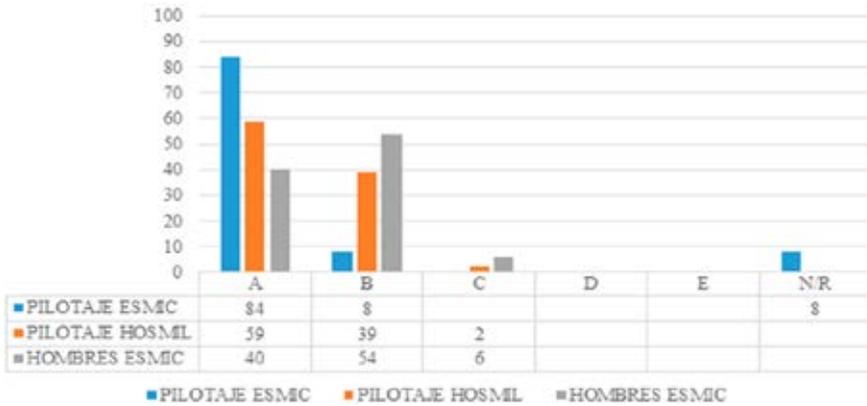


Figura 31. Resultados en porcentaje a la tercera pregunta que respondieron los hombres en la Esmic, el Hosmil y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.



Figura 32. Resultados en porcentaje de la tercera pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 4

La cuarta pregunta indagó por la percepción que tenían las personas encuestadas sobre la calificación que pudieran darle sus superiores de acuerdo con el rendimiento.

4. *¿Cómo cree que lo pueden calificar sus superiores teniendo en cuenta su rendimiento?*
- Está dentro de los primeros (en el 15% superior)
 - Por encima del promedio
 - Promedio
 - Por debajo del promedio
 - Está dentro de los últimos (En el 15% inferior)

La correlación estadística de las respuestas de las mujeres que contestaron esta pregunta en el EJC y en la anterior denota que por ser un grupo que ha estado más tiempo en la institución, ha generado mecanismos de empoderamiento y fortalecimiento de la autoestima que le han ayudado a permanecer y consolidarse laboralmente en la Fuerza (figura 33).

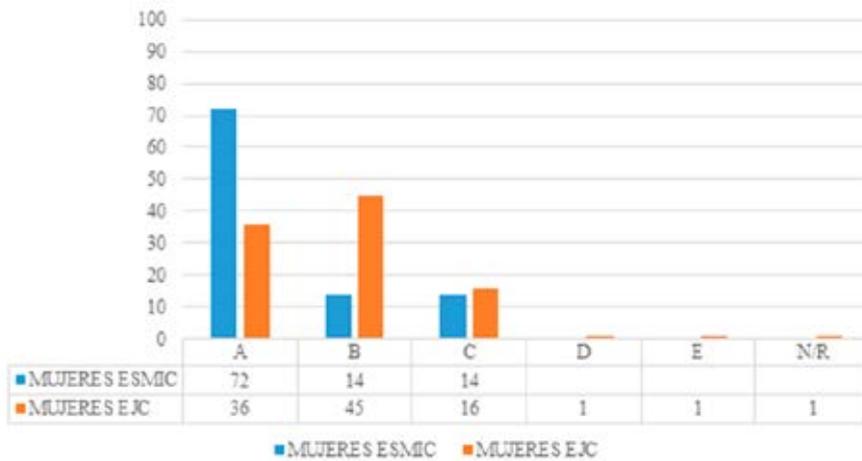


Figura 33. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la cuarta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto a las mujeres de la Esmic, estas piensan que su superior las considera por encima del 15%, pero es curioso que cuando se autoevalúan no se perciben del mismo modo, como también sucede con la opción promedio, que tiene el 14 % de las respuestas (figura 34). Esto se puede deber a que, a través de su permanencia en la institución y su desarrollo académico y profesional, quizá a algunas de ellas se les va debilitando la autoestima, de manera que se trata de un aspecto que se debe trabajar desde los primeros niveles de formación y reforzar continuamente.

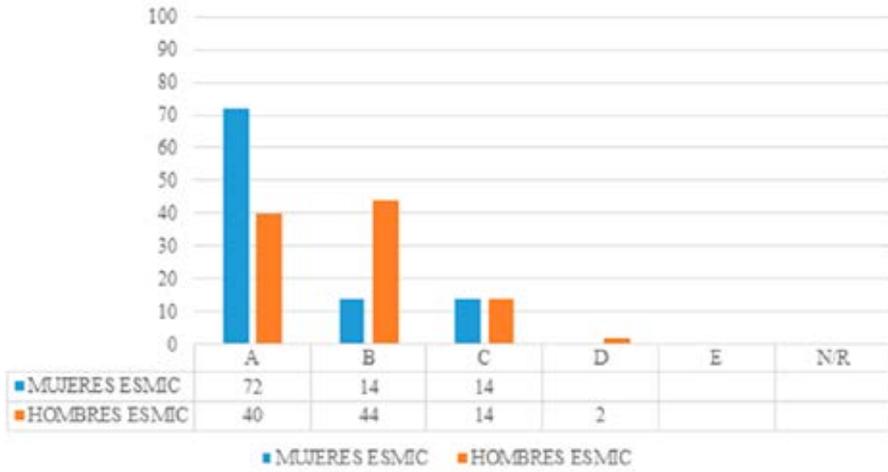


Figura 34. Resultados en porcentaje de la cuarta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto a los hombres, las respuestas a este ítem se mantienen en las categorías de muy alto y alto, pero son porcentajes más parejos (figura 35). Una de las razones para estos resultados puede ser que, al ser naturalizada su presencia en la institución, perciben que sus superiores ven inherente y lógico que presenten un alto desempeño.

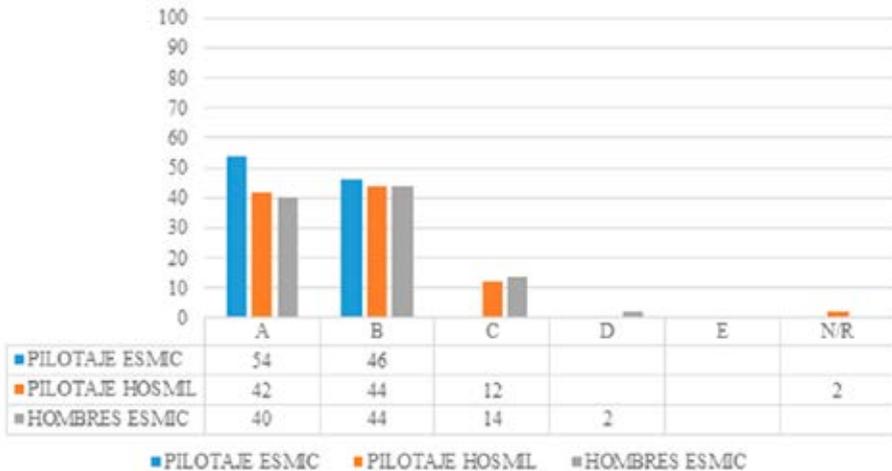


Figura 35. Resultados en porcentajes que dieron a la cuarta pregunta los hombres en la Esmic y en el Hosmil
Fuente: Elaborada por los autores.

En el ámbito profesional, prepondera la opción promedio (figura 36), probablemente como una consecuencia de la presencia de unidad de cuerpo que se va consolidando y que genera la integración y la homogenización del personal, de manera que la competencia no se centra en destacarse sino en acoplarse y continuar en su aspiración de evolución en la carrera militar.

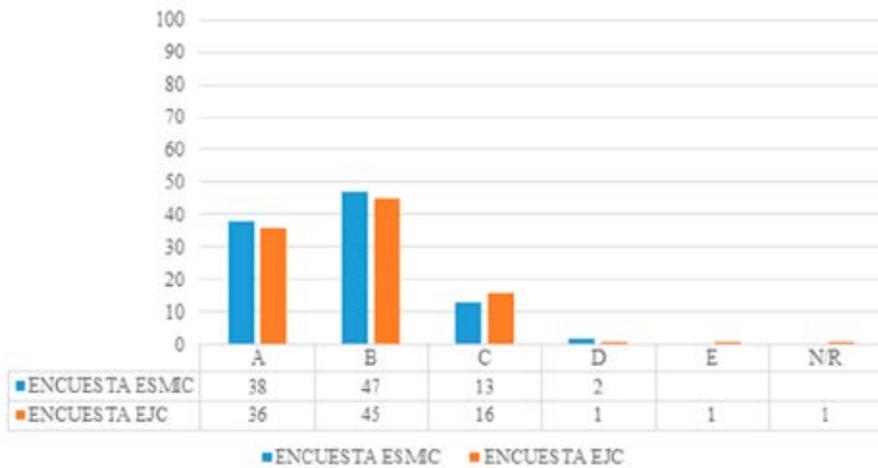


Figura 36. Contraste en porcentaje de los resultados a la cuarta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC

Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 5

A continuación, se presenta la quinta pregunta y las opciones de respuesta.

5. *¿Cuál de las siguientes opciones describe de mejor forma, su actitud hacia su unidad y su misión?*
 - a. Estoy muy orgulloso de lo que hace mi unidad y me siento honrado de ser parte de esta.
 - b. Me gusta lo que hace mi unidad y disfruto ser parte de esta.
 - c. Soy indiferente, siento respeto por lo que se hace en la unidad, pero puedo permanecer o irme.
 - d. No me gusta lo que hace mi unidad y preferiría no ser parte de esta.

Los resultados de las encuestas evidencian que hay mayor nivel de identidad institucional en los hombres del Hosmil, con el 90 % de selección de la opción A

—el 10 % restante escogió la opción B— (figura 37). Pareciera ser que una de las razones de este hallazgo tiene que ver con el tipo de labor asistencial y humanitaria, la cual se conecta directamente con su capacitación profesional y con la vocación de servicio de la Fuerza en estas áreas.

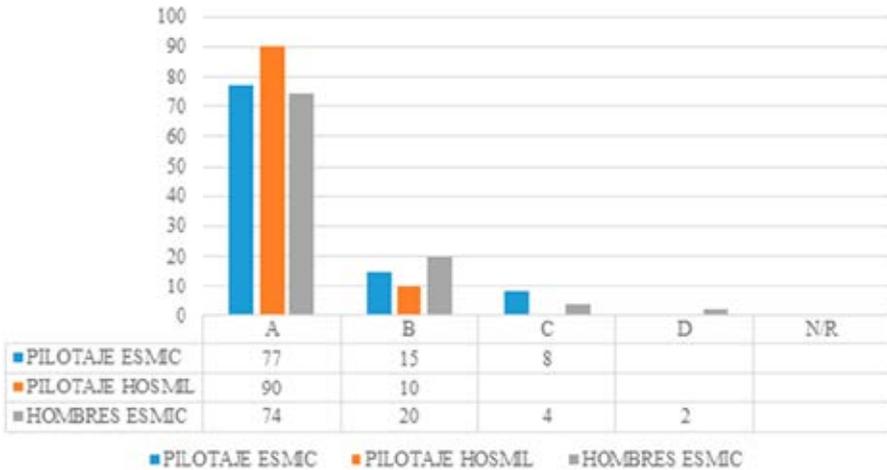


Figura 37. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la quinta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Respecto a los hombres de la Esmic, los resultados arrojan similitud estadística entre el pilotaje y la encuesta aplicada, con mayor elección de la opción A, pero en menor grado que en los hombres del Hosmil: Esta opción fue escogida por el 77 % de los estudiantes y por el 74 % de los oficiales que respondieron el cuestionario en la Esmic. Por su parte, las respuestas a la opción B muestran que hay una tendencia al alza, porque pareciese que se ha logrado un equilibrio entre los niveles de satisfacción e identidad institucional. No obstante, mientras que en el pilotaje el 8 % mostró indiferencia, en la encuesta se encontró que el 4 % fue indiferente y un bajo 2 % denotó rechazo (figura 37).

En las mujeres se hallaron diferencias entre los grupos de la Esmic y del EJC: El primero solo seleccionó las opciones A (57 %) y B (43%), mientras que aunque el 86% de las mujeres del EJC estaba entre las respuestas A y B, el 14 % escogió la C y el 2 % la D (figura 38). Esto se puede deber a que las mujeres de la Esmic, por haber iniciado su proceso de formación militar desde la Escuela, asimilaron un mayor sentido de pertenencia y se identifican más como militares. No obstante, cabe aclarar que también se observa vocación dentro del grupo del EJC, así ese

16 % en las opciones C y D dé a entender que una pequeña fracción ve la carrera militar más como un desarrollo profesional que vocacional.

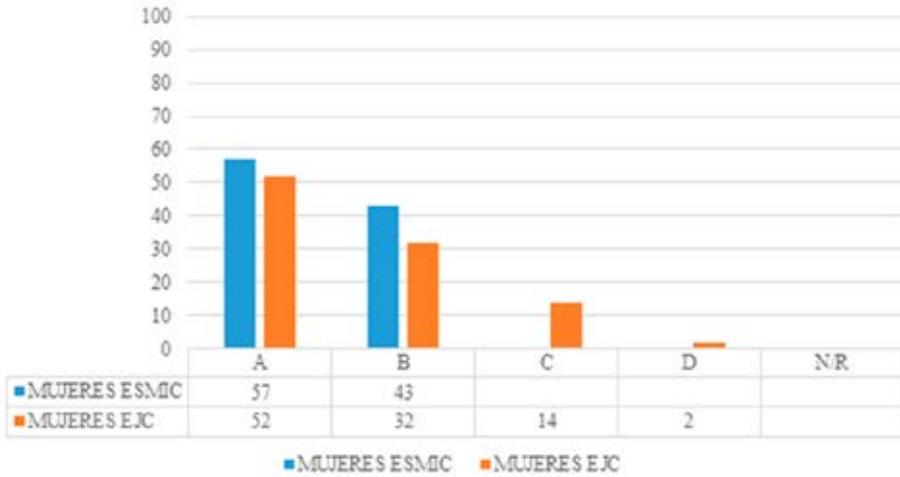


Figura 38. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la quinta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Las figuras 39 y 40 presentan el contraste en los resultados de la encuesta y la información desagregada por género en la Esmic.

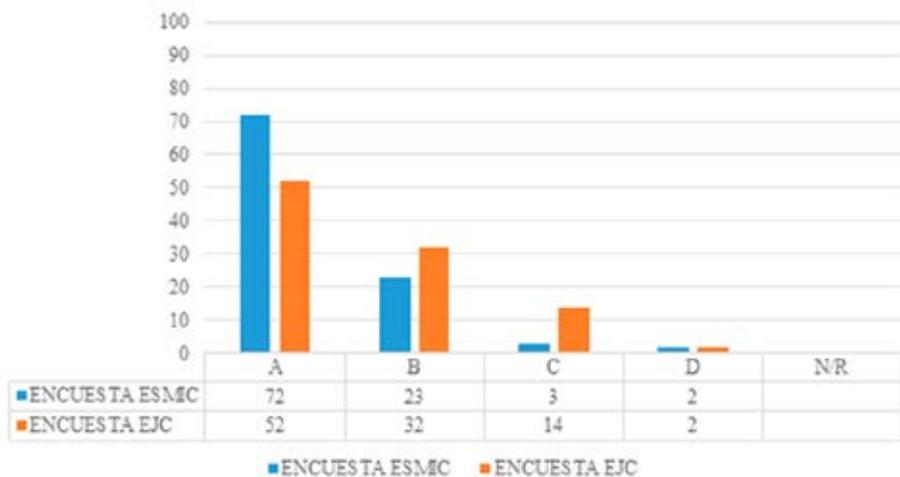


Figura 39. Contraste en porcentaje de los resultados a la quinta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

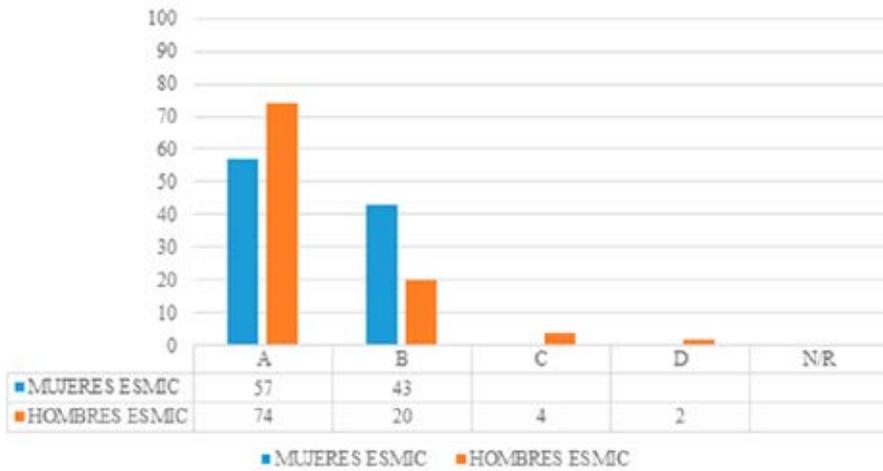


Figura 40. Resultados en porcentaje de la quinta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 6

La sexta pregunta indagó por la percepción que tiene el personal sobre la unión:

6. *¿Cómo describiría la unión en su unidad?*
 - a. Somos un grupo muy unido.
 - b. Somos un grupo que tiene diferencias que no representan desunión.
 - c. Estamos divididos en grupos por conflictos internos.

En lo referente a la unión de grupo, las respuestas que arrojaron las encuestas y los pilotajes permiten presuponer ciertas razones (figura 41). En el grupo de mujeres que respondió el cuestionario en la Esmic, el 57% eligió la opción A, seguida de la B, con el 43% (figura 42 y 43). Este hallazgo quizá se debe a que, por ser la primera promoción de mujeres oficiales de armas en la institución, generaron un sentimiento de cohesión que les ha permitido posicionarse y proyectarse como un elemento valioso y proactivo, para lo cual dejan de lado las diferencias personales.

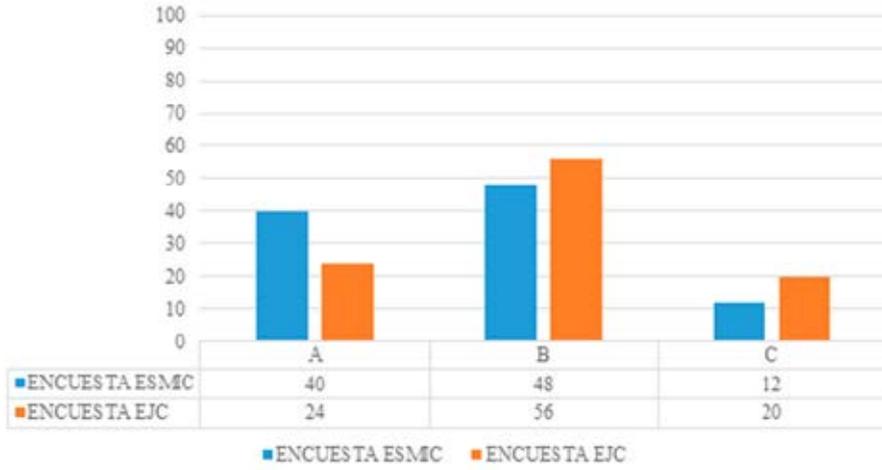


Figura 41. Contraste en porcentaje de los resultados a la sexta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

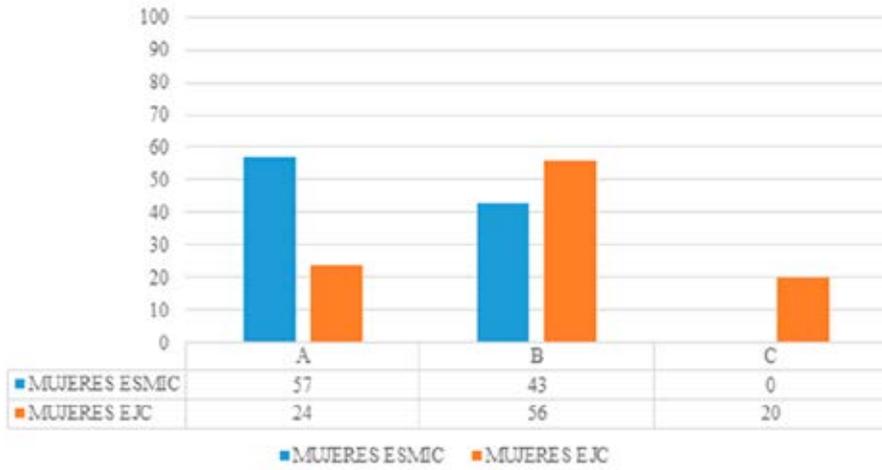


Figura 42. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la sexta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

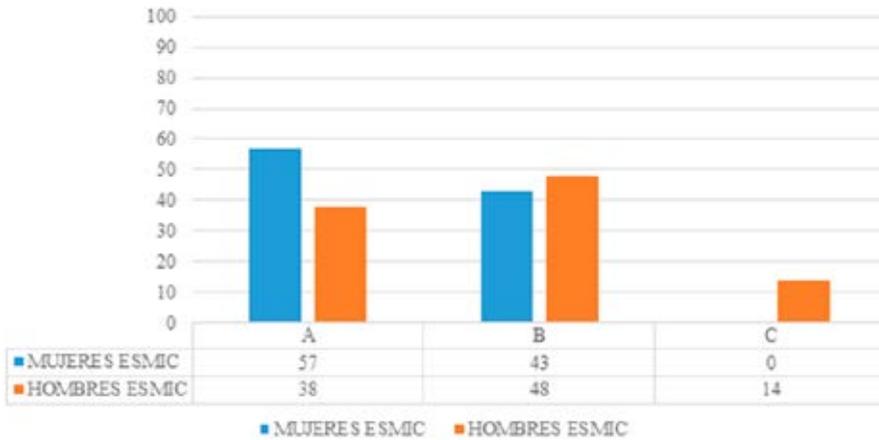


Figura 43. Resultados en porcentaje de la sexta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Otro resultado es que las mujeres del EJC tienen resultados similares a los de los hombres de la Esmic: ambos grupos dan mayor preponderancia a la opción B (figura 44). Posiblemente, la razón de esta situación es que el mayor avance y la convivencia profesional a través del tiempo les ha permitido establecer camaradería a pesar de tener distintos puntos de vista. Asimismo, se debe resaltar que el pilotaje que se realizó en el Hosmil y los resultados generales de las encuestas muestran la presencia de conflictos de interés, los cuales se asimilan más a discrepancias generadas por distintos puntos de vista ante situaciones que se presentan en el transcurso de la carrera militar.

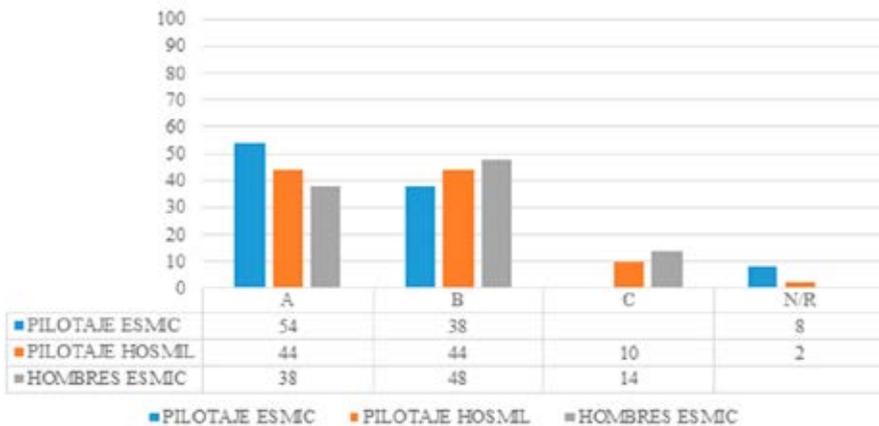


Figura 44. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la sexta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 7

En este apartado se presenta el análisis de los resultados que arrojó la séptima pregunta:

7. *¿Cómo calificaría su preparación en las actividades militares que va a desempeñar o que actualmente desempeña?*
 - a. Alta
 - b. Media
 - c. Baja

En esta pregunta, los puntajes más altos fueron obtenidos por los hombres que contestaron el cuestionario en la Esmic, tanto en la encuesta como en el pilotaje (figura 45), posiblemente porque en la tradicional cultura militar a los hombres se les preparaba más para actividades militares que administrativas.

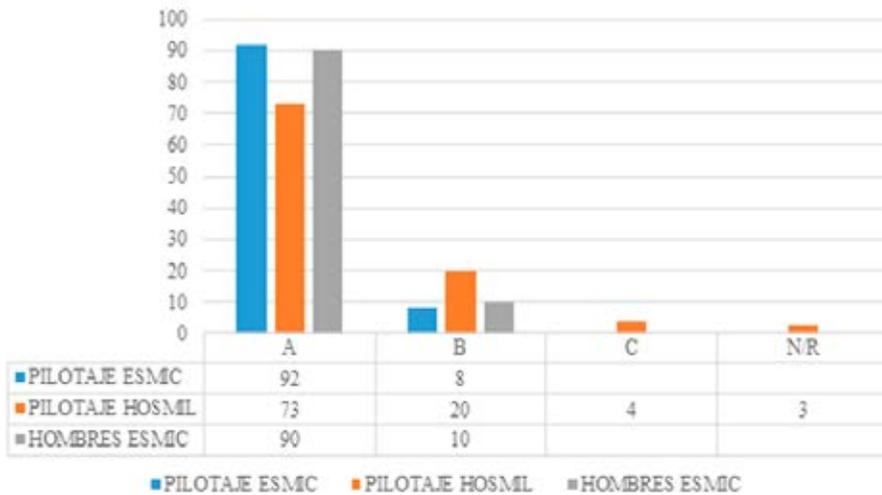


Figura 45. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la séptima pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Esta tendencia se observó también en las mujeres encuestadas en la Esmic, probablemente porque la consigna de su proceso de formación fue tener la misma preparación que cualquier hombre en la Escuela, lo cual les genera confianza en su nivel de preparación para operaciones militares (figura 46 y 47).

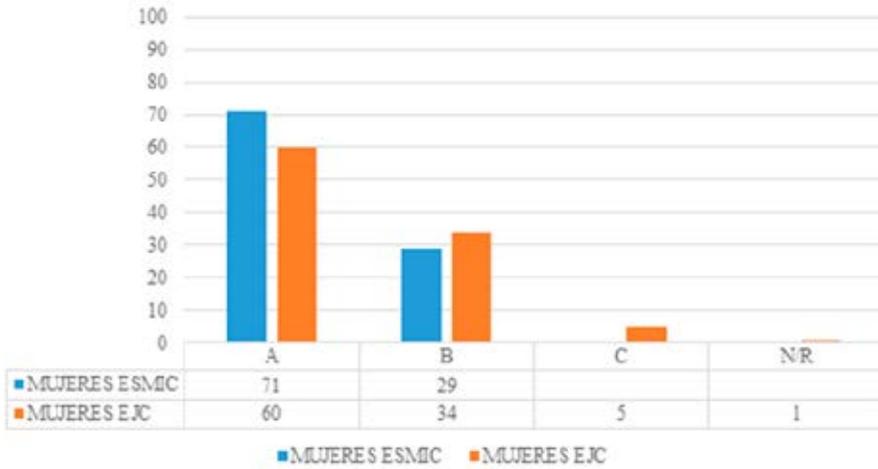


Figura 46. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la séptima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

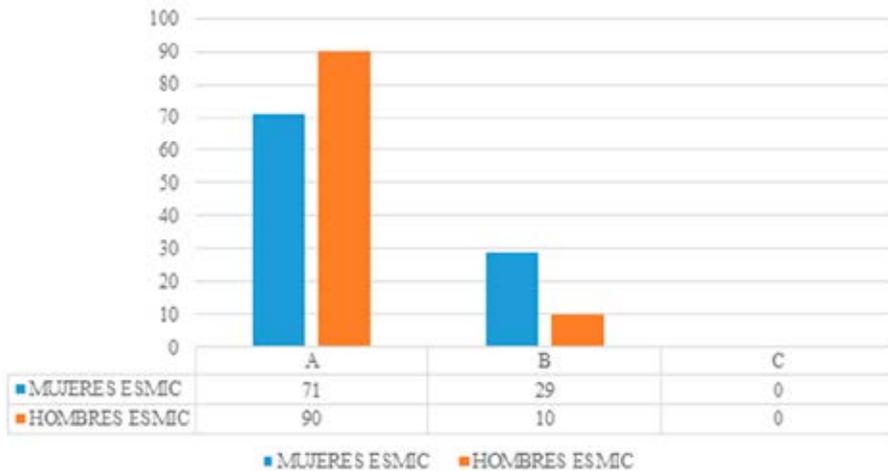


Figura 47. Resultados en porcentaje de la séptima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

En contraste, los puntajes más bajos se dieron en el pilotaje que se hizo en el Hosmil (figura 45) y en la encuesta aplicada en el EJC (figura 48), tal vez porque esta población se centra mayoritariamente en laborales asistenciales y administrativas dentro de la institución.

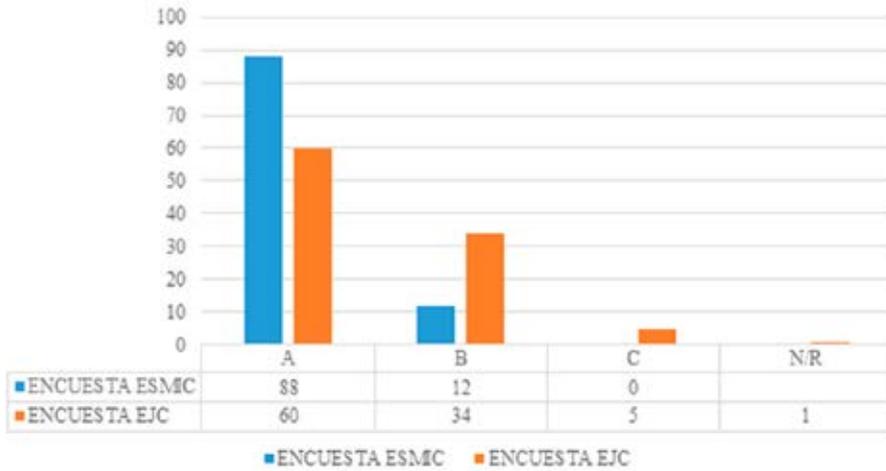


Figura 48. Contraste en porcentaje de los resultados a la séptima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 8

A continuación, se presenta la octava pregunta y las opciones de respuesta:

8. *¿Cuál de estas tres opciones se acerca más a su opinión?*
 - a. Pienso que las mujeres deben ser tratadas exactamente igual que los hombres y servir en el área igual que ellos.
 - b. Pienso que las mujeres que quieren ser voluntarias para laborar en el área deberían tener permitido hacerlo.
 - c. Pienso que las actuales políticas institucionales que excluyen a las mujeres de ciertos roles de trabajo en el área son acertadas.

Los resultados en las encuestas y los pilotajes referente a esta pregunta muestran diferencias significativas. En la información recogida en la Esmic tuvo mayor preponderancia la opción A (figura 49), posiblemente por la culturización en la institución. Sin embargo, en el pilotaje los hombres tuvieron un empate estadístico entre dejar la opción de participación como algo voluntario y mantener las actuales condiciones (figura 50).

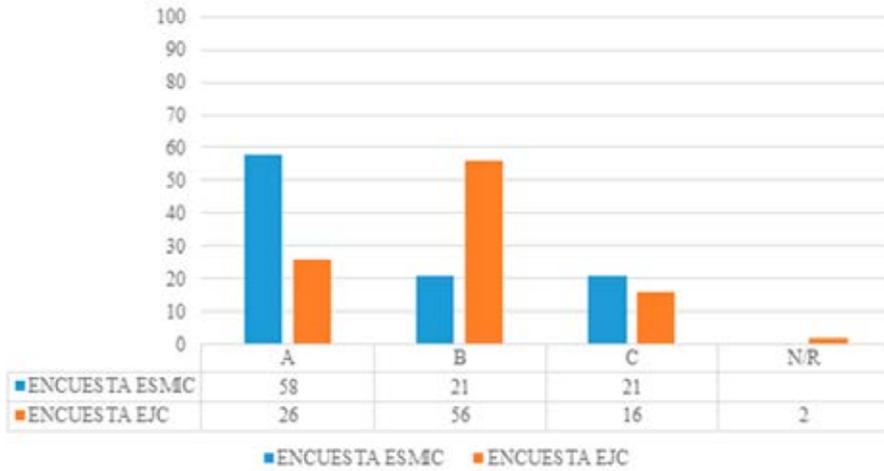


Figura 49. Contraste en porcentaje de los resultados a la octava pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

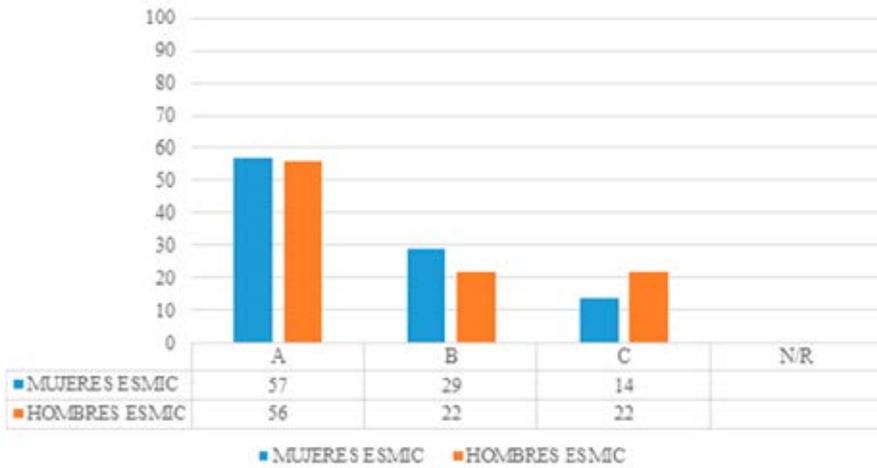


Figura 50. Resultados en porcentaje de la octava pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

En la encuesta, los hombres que respondieron el cuestionario en la Esmic presentaron mayor adhesión a la primera opción. Asimismo, a pesar de denotar un comportamiento similar al pilotaje, las respuestas en las opciones B y C disminuyeron, lo cual valida la importancia de la culturización (figura 51).

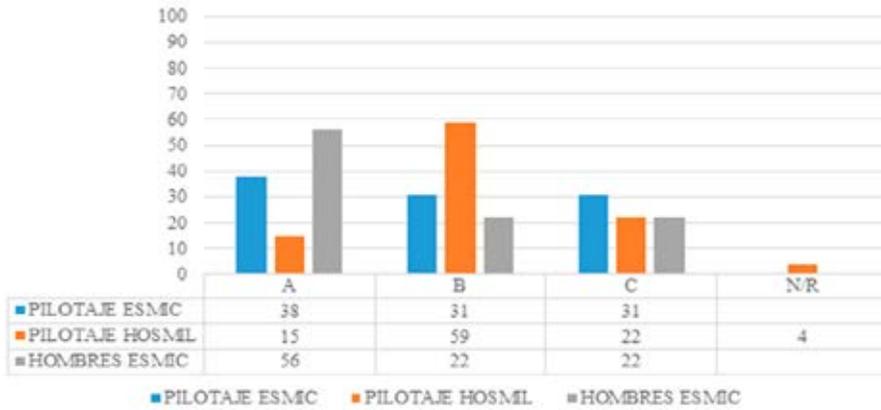


Figura 51. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la octava pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

También se encontró que la opción B fue mayoritaria en las respuestas del pilotaje en el Hosmil y en la encuesta del EJC. Respecto a este ítem, el análisis muestra que algunas mujeres tienen una posición más conservadora y adherida al *statu quo*, tanto en las que respondieron la encuesta que se aplicó en el EJC, como en las que pertenecen a la Esmic, con un porcentaje similar en la opción C, aunque se diferencian en la proporción de las dos primeras opciones. Mientras que las mujeres de la Esmic se inclinan por la opción A, las mujeres del EJC tienden a la B (figura 52). Tal vez esta tendencia se debe a su desarrollo profesional y a los niveles de culturización del cambio.

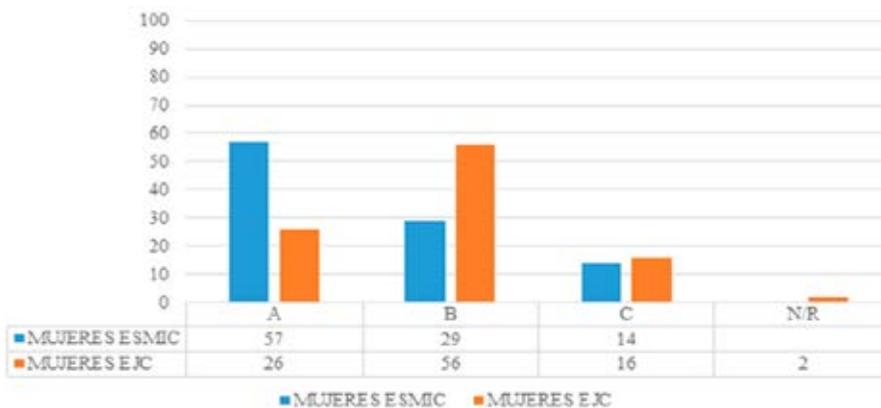


Figura 52. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la octava pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Finalmente, cabe anotar que estas respuestas muestran la necesidad de crear mecanismos de generación de cambio cultural y organizacional en instancias externas a los ambientes de formación, tal como se ve en los resultados del pilotaje del Hosmil y en la encuesta que se aplicó en el EJC.

Pregunta 9

La pregunta que se presenta en esta sección indaga por la percepción que tienen los encuestados sobre el entrenamiento básico y reentrenamiento respecto al género.

9. *¿Cómo cree que los hombres y las mujeres deben ser organizados durante el entrenamiento básico y reentrenamiento?*
 - a. Deben ser separados.
 - b. Deben ser integrados.

Los resultados de esta pregunta, que están correlacionados con la anterior, evidencian una diferencia entre el pilotaje y la encuesta que se realizó en la Esmic. Mientras que el 23 % de la población del pilotaje todavía defienden la separación en el entrenamiento, tan solo el 8 % de los encuestados hombres en la Esmic están a favor de esa separación (figura 53).

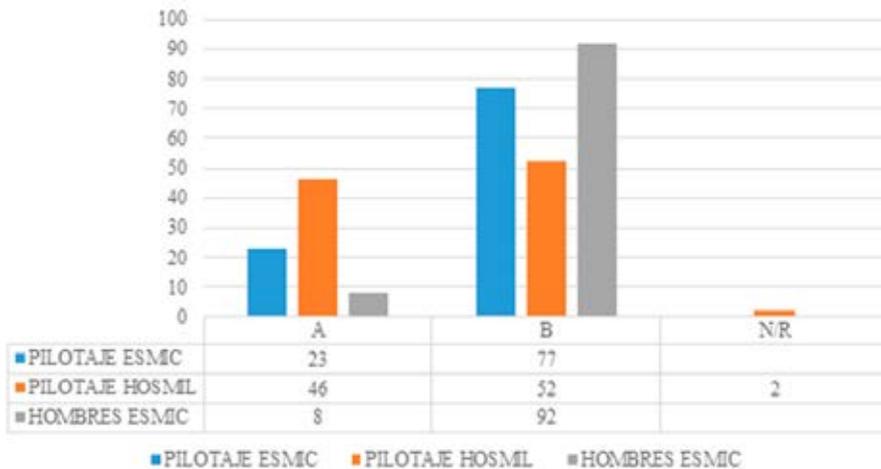


Figura 53. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la novena pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto a las mujeres que fueron consultadas en la Esmic, por experiencia propia, están a favor en su totalidad por la integración, a diferencia de los resultados de la aplicación en el EJC, donde el 16 % se inclina a la separación (figura 54). En contraste, hay mayor proximidad estadística entre la separación (46 %) y la integración (52 %) en el pilotaje que se hizo el Hosmil, tal vez debido a que en la Escuela Militar de Suboficiales (Emsub) la formación es discriminada por género. Estos resultados reafirman la importancia de la culturización en perspectiva de género para generar cambios a mediano y largo plazo en lo institucional.

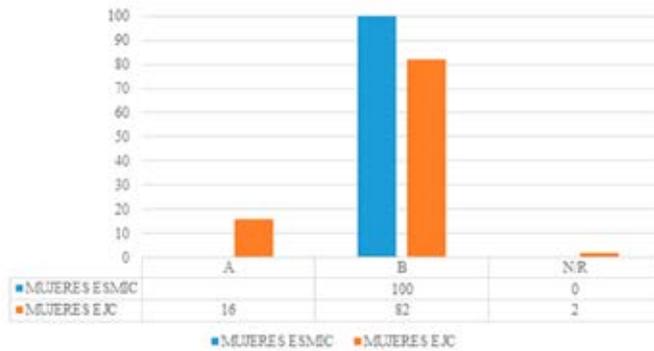


Figura 54. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la novena pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Finalmente, las figuras 55 y 56 sintetizan, respectivamente, los resultados obtenidos en la Esmic y en el EJC, así como las respuestas de la Esmic discriminadas por género.

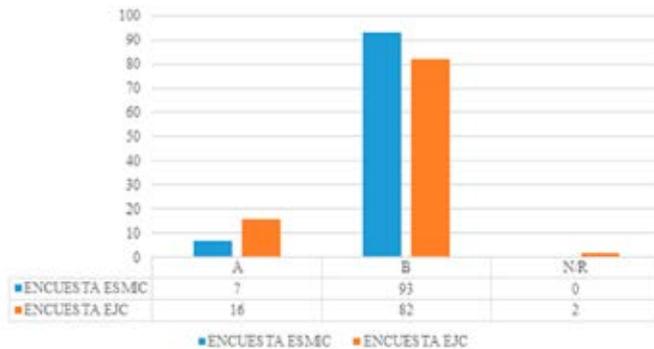


Figura 55. Contraste en porcentaje de los resultados a la novena pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

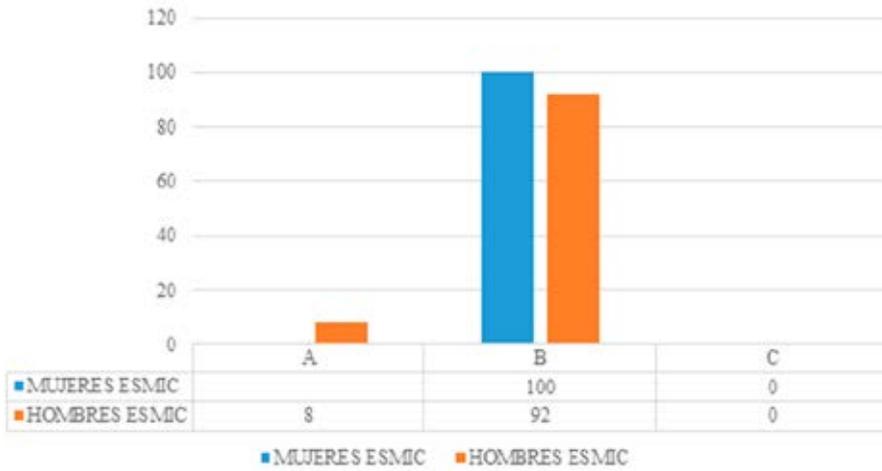


Figura 56. Resultados en porcentaje de la novena pregunta desagregada por género en la Esmic

Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 10

En este apartado se presentan los resultados de la décima pregunta, que indaga por el trato entre las mujeres y el que estas dan a sus subordinados.

10. *¿Considera usted que el trato entre las mujeres y sus subordinados es diferente?*
- Sí, el trato es favorable.
 - Sí, el trato no es favorable.
 - No, el trato es igual.

Los resultados que se obtuvieron en esta pregunta no arrojan una tendencia definida (figura 57) y, por lo tanto, se podría decir que el trato está más relacionado con factores de comportamiento, personalidad y relaciones interpersonales en las que no se puede generalizar. Es decir, se articula más con el tipo de liderazgo de quien ejerza el rol de mando.

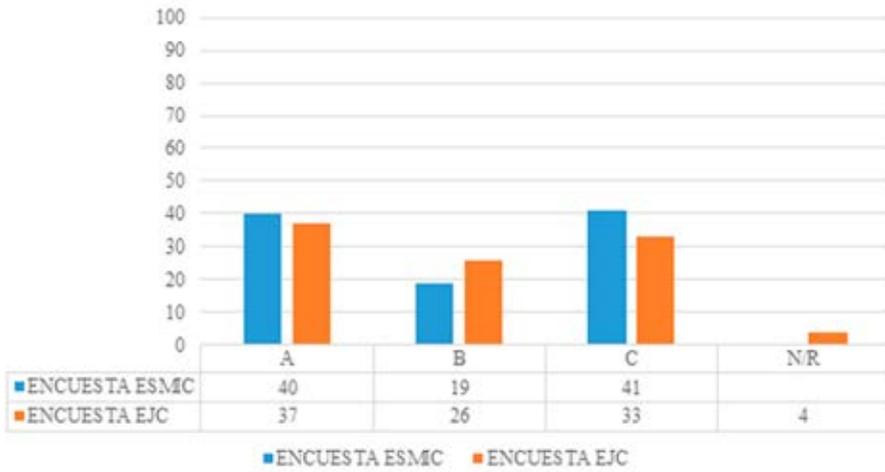


Figura 57. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Específicamente, entre las mujeres hay diferencia en los grupos del EJC y la Esmic, puesto que mientras las primeras hablan de trato favorable y equitativo, las segundas se inclinan más a elegir como opción de respuesta el trato equitativo, seguido por el trato desfavorable (figura 58).

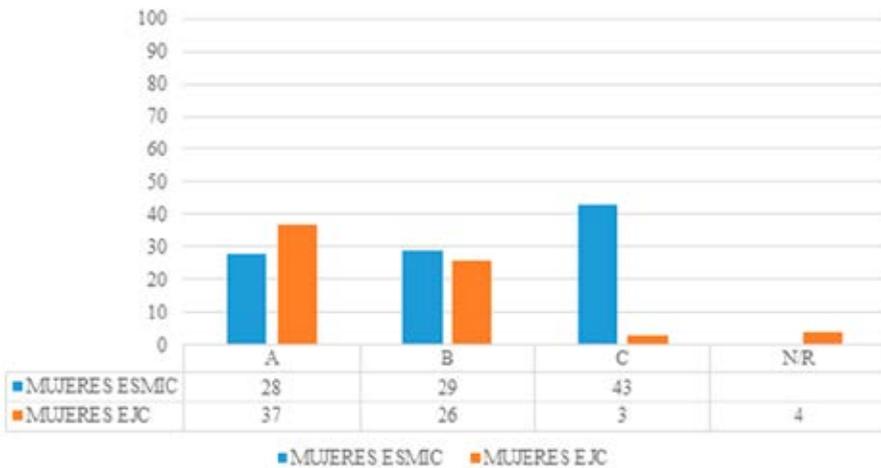


Figura 58. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Por su parte, los estudiantes que contestaron el cuestionario en el pilotaje de la Esmic tendieron más hacia el trato igualitario, pero se dividieron entre el trato favorable y desfavorable. En contraste, los resultados del Hosmil muestran que el personal se inclinó más hacia el trato favorable, aunque un gran porcentaje dijo que el trato es desfavorable (figura 59).

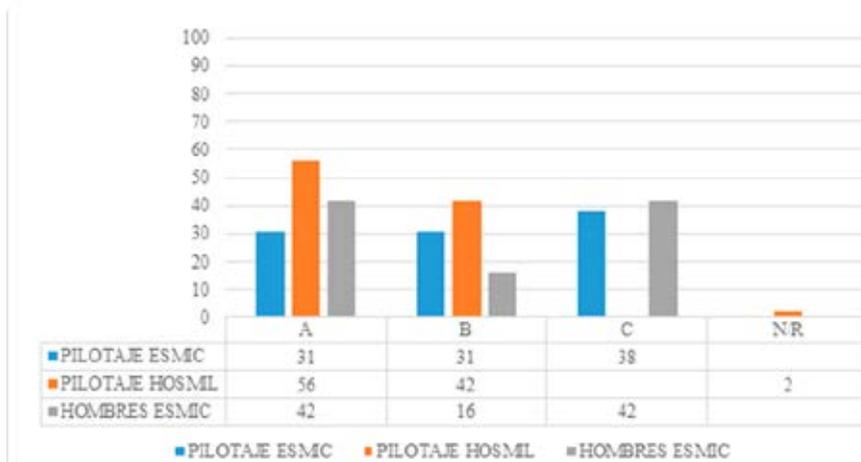


Figura 59. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Los hombres de la Esmic (figura 60) y las mujeres del EJC proporcionaron respuestas similares, que se dividen entre el trato favorable o equitativo, en tanto que fue más baja la elección de la opción desfavorable.

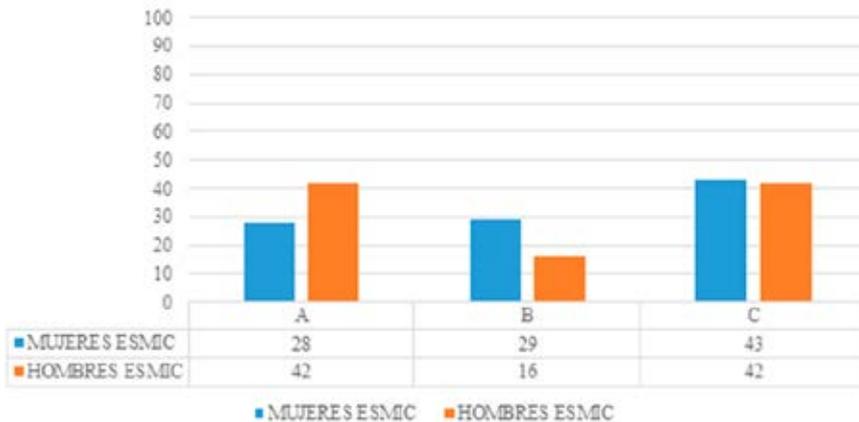


Figura 60. Resultados en porcentaje de la décima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 11

A continuación, se presenta la undécima pregunta y las opciones de respuesta:

11. *¿Considera usted que el trato hacia la mujer es diferente por parte del comandante de unidad?*
- Sí, el trato es favorable.
 - Sí, el trato no es favorable.
 - No, el trato es igual.

En las respuestas a esta pregunta se observan diferencias entre géneros, puesto que si bien un gran porcentaje de los hombres manifestaron que sí había favoritismo en el trato que el comandante da a las mujeres (figura 61), se debe especificar que en las respuestas del personal del Hosmil hubo una tendencia significativa al empate estadístico, con una diferenciación a favor del trato desfavorable del 1 %. También llama la atención que mientras en el pilotaje de la Esmic el 85 % de los hombres perciben favoritismo, en la encuesta esta cifra se redujo al 46 % y el 52 % consideró que el trato es equitativo. Esto puede indicar que el trato en las fases iniciales puede ser más condescendiente con las mujeres y que tiende a ser más equitativo a medida que el personal avanza su estancia institucional (figura 62).

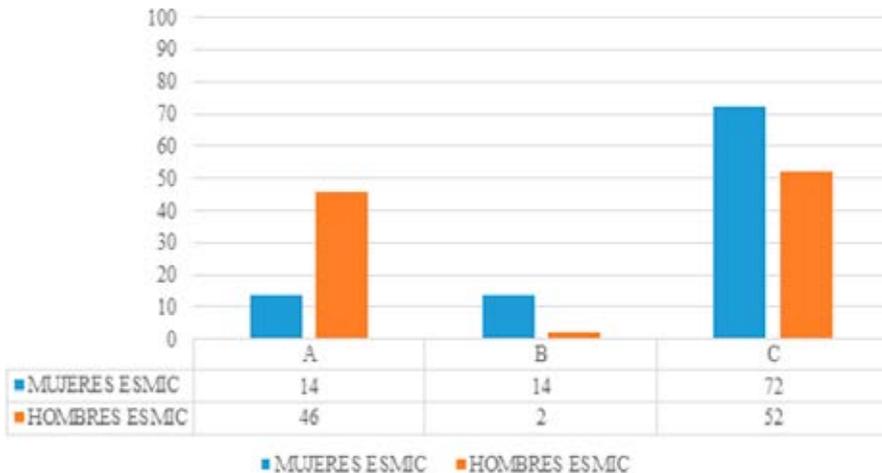


Figura 61. Resultados en porcentaje de la undécima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

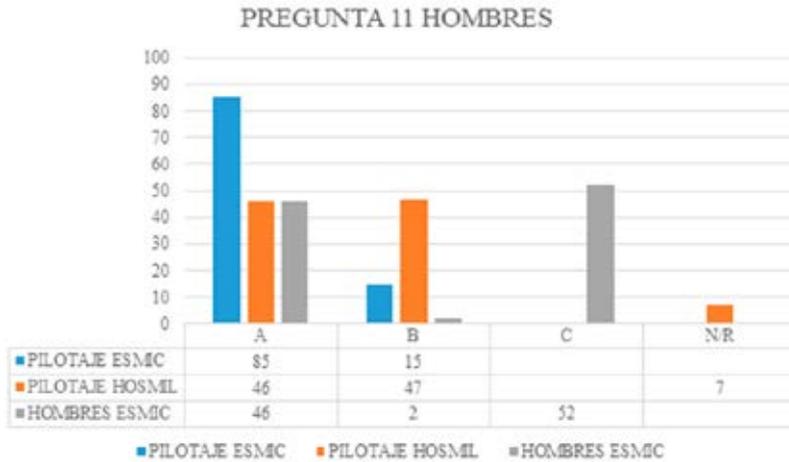


Figura 62. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la undécima pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Entre las mujeres también hubo diferencias: El grupo que respondió el cuestionario en la Esmic contestó mayoritariamente que el trato es equitativo (72 %), en tanto que el 28 % de las respuestas se dividen entre favoritismo y trato desfavorable. Estas cifras varían en la información obtenida en el EJC, donde el 48 % considera que el trato es equitativo, 35 % manifiesta que hay favoritismo y el 15% expresa que hay trato desfavorable (figura 63).

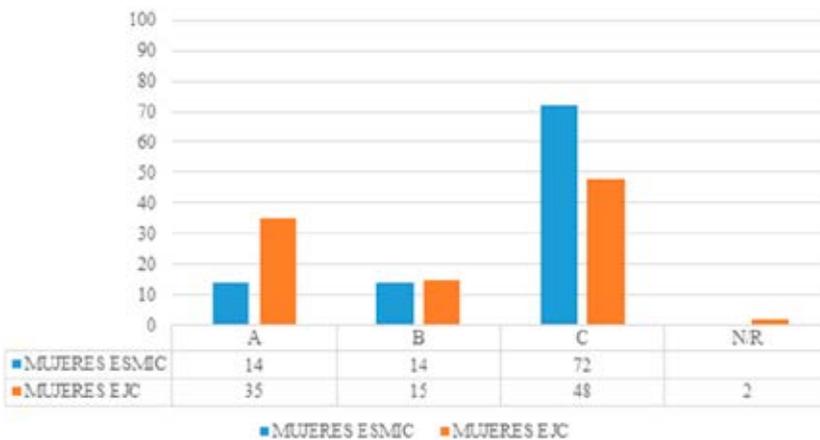


Figura 63. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la undécima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

En términos generales se puede afirmar que, si bien se perciben manifestaciones de favoritismo y trato desfavorable, también se observan avances en la institución para que haya un trato equitativo entre sus miembros, sin distinción de género. Finalmente, para completar el análisis, la figura 64 presenta el contraste de los resultados obtenidos en la Esmic y en el EJC.

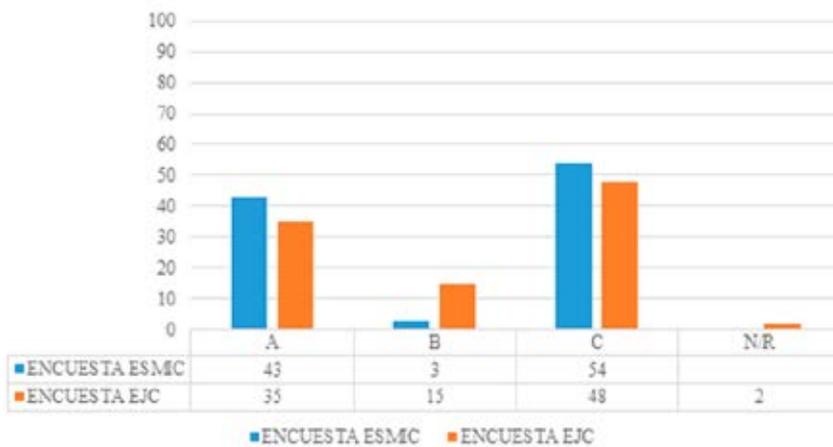


Figura 64. Contraste en porcentaje de los resultados a la undécima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 12

En este apartado se analizan los resultados de la duodécima pregunta, que se presenta a continuación con sus opciones de respuesta:

1. ¿Usted cree que debería existir alguna diferencia en el trato y las responsabilidades de la mujer dependiendo de si es oficial de armas o administrativa?
 - a. Sí
 - b. No

En primer lugar, se debe destacar que las respuestas a esta pregunta no concuerdan con los resultados del ítem anterior (N.º 10), puesto que el 71 % del personal de la Esmic, particularmente las mujeres (figura 65 y 66), consideran que debe haber diferencias entre el personal administrativo y el de armas, en tanto que el restante 29 % opina lo contrario.

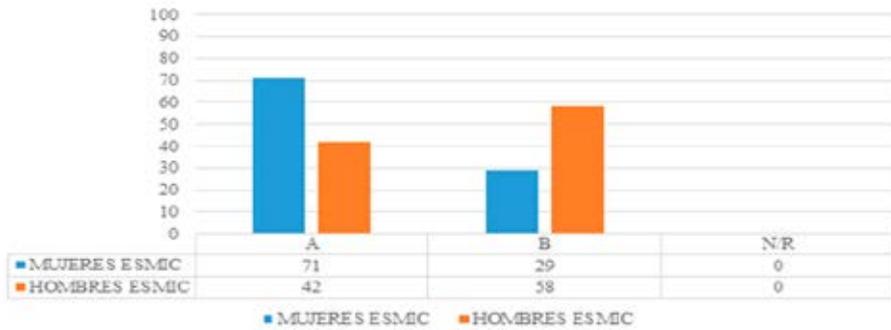


Figura 65. Resultados en porcentaje de la duodécima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

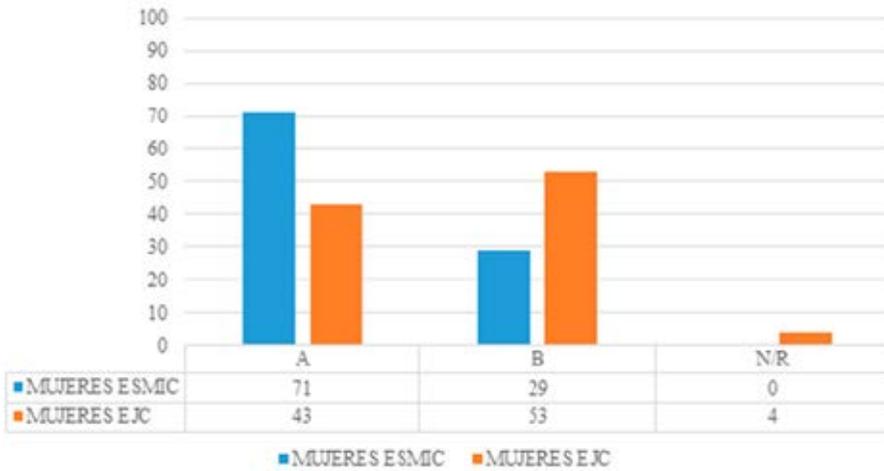


Figura 66. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la duodécima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Estas cifras varían en la encuesta del EJC, donde el 43 % está a favor de la diferenciación, en oposición al 53 % que no lo considera así (figura 67). Al respecto, se podría inferir que existen diferencias en el personal femenino, de manera que sería necesario establecer un plan de carrera dependiendo de la subespecialidad para mejorar el clima organizacional.

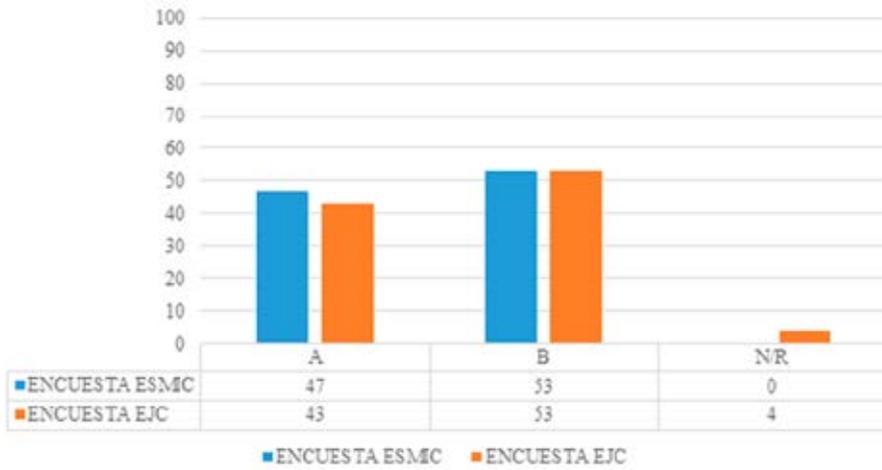


Figura 67. Contraste en porcentaje de los resultados a la duodécima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
 Fuente: Elaborada por los autores.

En segundo lugar, los resultados de los hombres también variaron entre los pilotajes y la encuesta que se aplicó en la Esmic: en el pilotaje de la Esmic, el 38 % de quienes respondieron el cuestionario se manifestó a favor de la diferenciación, mientras que el 62 % opinó lo contrario. No obstante, en la encuesta realizada en la misma institución, las respuestas que eligieron la diferenciación aumentaron al 42 % (figura 68), un margen de incremento del 4% que se pudiera atribuir a la mayor interacción con el personal femenino administrativo. En contraste, el 83 % de quienes participaron en el pilotaje en el Hosmil estuvo en contra de la diferenciación. Una interpretación posible a estos resultados es que en dicha institución el personal asume el rol profesional asignado de acuerdo con su preparación gracias a que están definidos y preestablecidos los desempeños laborales y los planes de carrera.

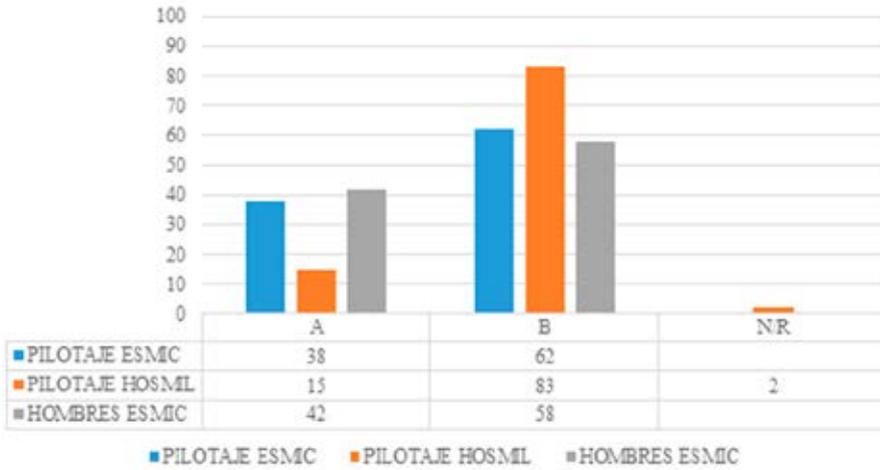


Figura 68. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la duodécima pregunta

Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 13

A continuación, se presenta la décima tercera pregunta con sus opciones de respuesta:

12. Respecto a las actividades de combate, ¿actualmente se incluye a las mujeres en la distribución de actividades?
 - a. Sí
 - b. No

En este ítem se encontró que el 62 % de los hombres que se encuentran en fase de capacitación y preparación inicial como profesional en ciencias militares, como se observa en las respuestas del pilotaje en la Esmic, considera que actualmente se incluye a las mujeres en actividades de combate. No obstante, en las encuestas y el pilotaje de contraste en el Hosmil, la elección mayoritaria fue que no hay tal inclusión, con el 86 % en la Esmic y el 58 % en el Hosmil (figura 69).

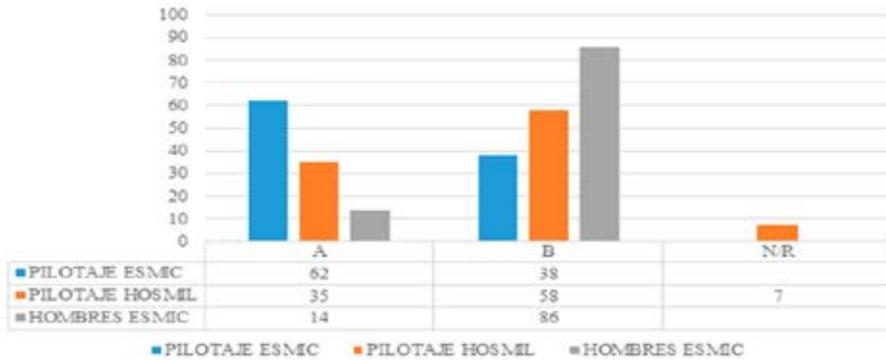


Figura 69. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima tercera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Esto se reafirma también en las mujeres, con el 57 % de sus respuestas en la Esmic y el 67 % en el EJC (figura 70), a pesar de que en el primer grupo de mujeres el 43 % afirma que sí se les incluye en actividades de combate.



Figura 70. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima tercera pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

De esta manera, se evidencia la división entre la experiencia de formación y desarrollo profesional (figura 71 y 72), por lo cual cabe considerar un plan de carrera definido para evitar estas diferencias.

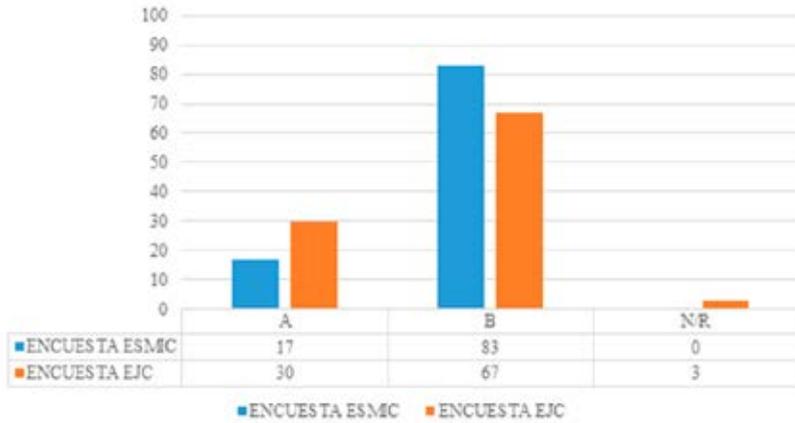


Figura 71. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima tercera pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

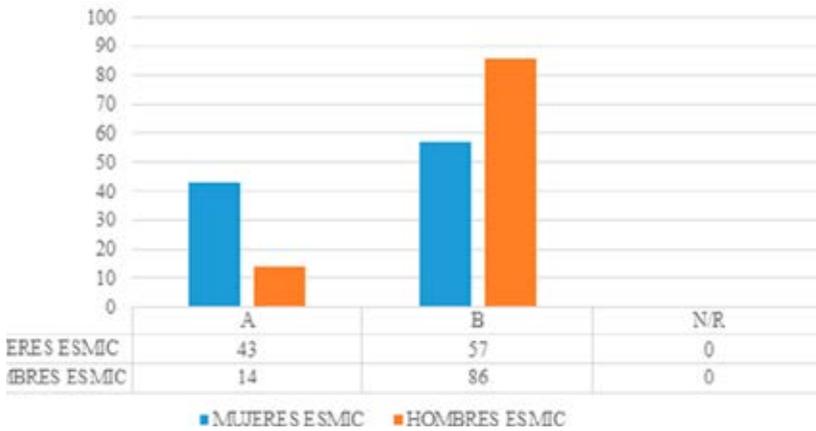


Figura 72. Resultados en porcentaje de la décima tercera pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 14

Esta pregunta le consultó al personal militar sobre su identificación con el cargo que desempeña. Los resultados se describen en este apartado.

14. *¿Se identifica con el cargo que actualmente desempeña?*

- a. Sí
- b. No

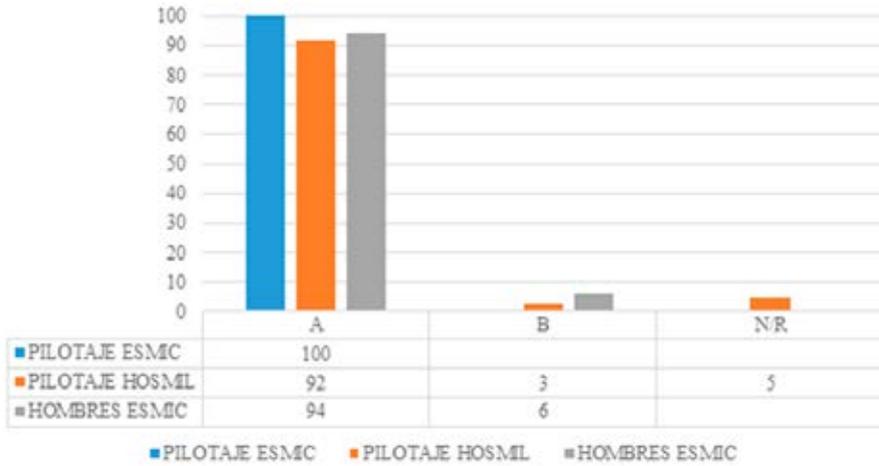


Figura 73. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima cuarta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

En este punto hay equivalencia en resultados entre el pilotaje que se hizo en la Esmic (figura 73) y las egresadas de armas de la primera promoción (figura 74 y 75): El 100 % eligió la opción de identificación plena con el cargo.

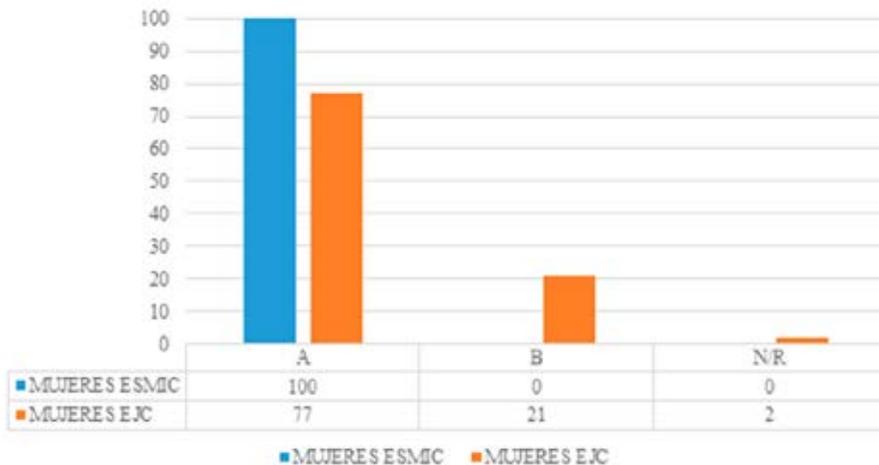


Figura 74. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima cuarta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

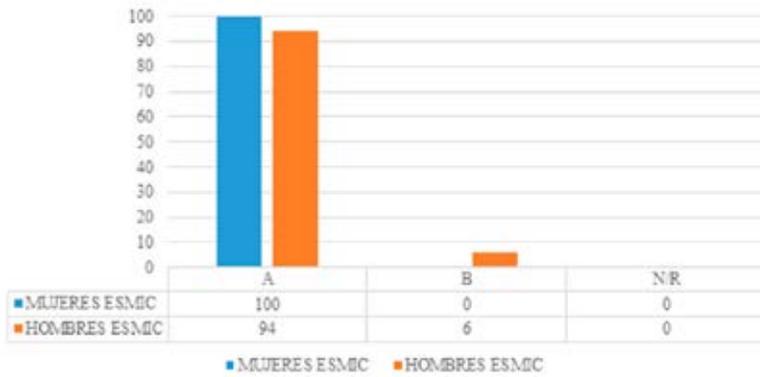


Figura 75. Resultados en porcentaje de la décima cuarta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

A este porcentaje le sigue el 94 % que arrojó la respuesta de los hombres en la Esmic y el 92 % del pilotaje en el Hosmil. En contraste, este porcentaje disminuyó al 77 % en el caso de las mujeres que respondieron la encuesta en el EJC, con el correspondiente correlato del 21 % que mostró descontento (figura 76). Esto podría reflejar que en la carrera de armas hay una mayor tendencia a identificarse con los cargos respecto a lo que sucede en las áreas administrativas y asistenciales. Asimismo, se podría sugerir que, a mayor avance en la carrera, disminuyen los niveles de identificación, o que, al aumentar el abanico de expectativas profesionales, se generan nuevas expectativas personales.

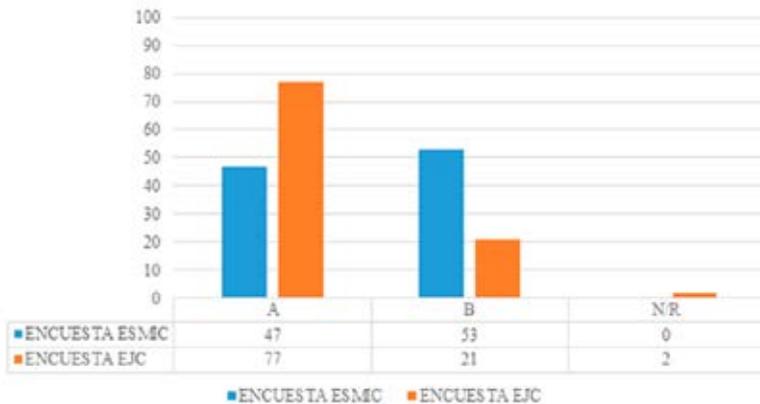


Figura 76. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima cuarta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 15

A continuación, se presenta el análisis de las respuestas que se obtuvieron con la décima quinta pregunta, cuyo enunciado fue el siguiente:

15. *¿Alguna vez se ha desempeñado en un cargo de poder?*
 a. Sí
 b. No

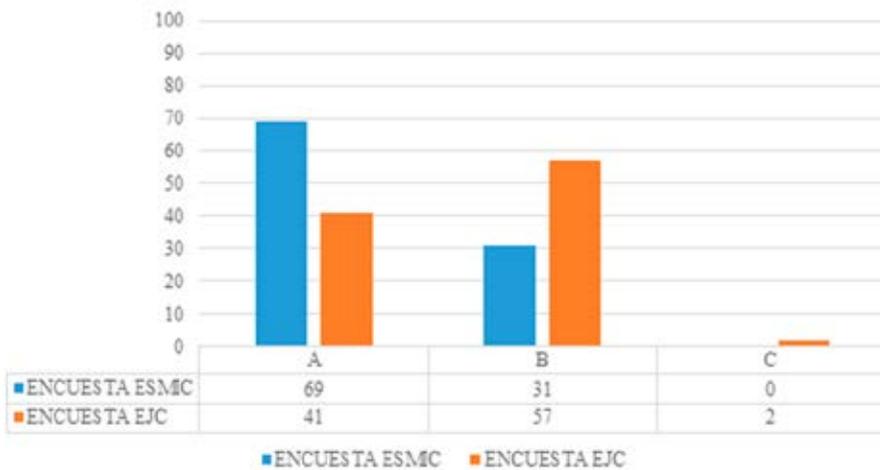


Figura 77. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima quinta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
 Fuente: Elaborada por los autores.

La pregunta arroja como resultado que para las mujeres es más fácil acceder a cargos que denotan poder dentro de la Esmic que fuera de la institución (figura 77 y 78), lo cual probablemente se debe a que hay un mayor nivel de culturización en la Escuela. Así, al comparar las encuestas se encontró que el 71 % de las mujeres en la Esmic expresaron que se habían desempeñado en cargos de poder, en comparación con el 41% en la encuesta del EJC. La respuesta mayoritaria en esta última fue la opción B (no) con el 57 %, mientras que en la Esmic fue de tan solo el 29 % (figura 79).

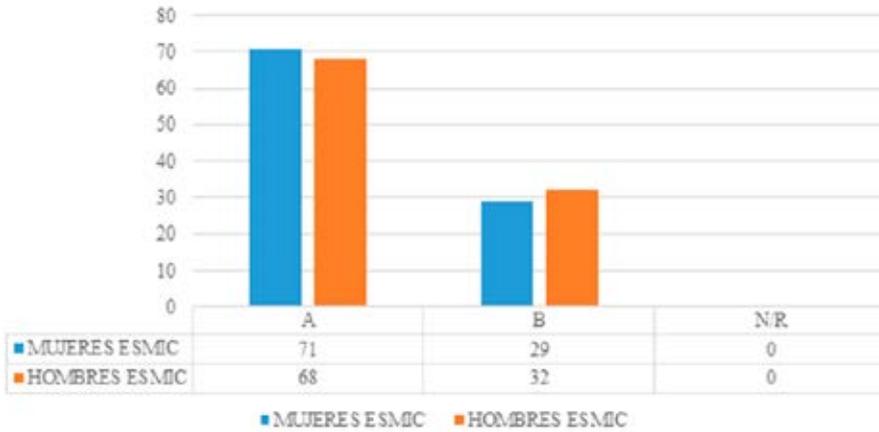


Figura 78. Resultados en porcentaje de la décima quinta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

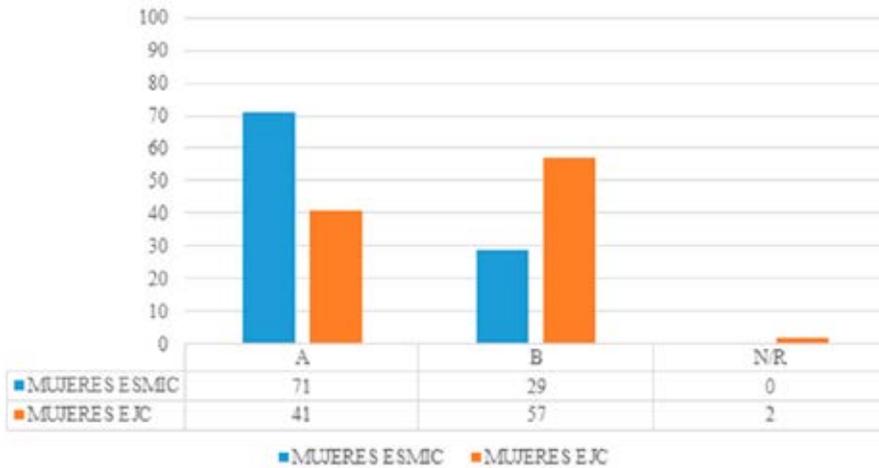


Figura 79. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima quinta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

También se encontró que la concepción sobre lo que se entiende como “cargos de poder” cambia a medida que se avanza en la carrera profesional. En el pilotaje que se realizó en la Esmic, el 92 % manifestó haber estado en dichas posiciones, en contraste con el 68 % expresado por los oficiales y el 58 % del pilotaje en el Hosmil (figura 80).

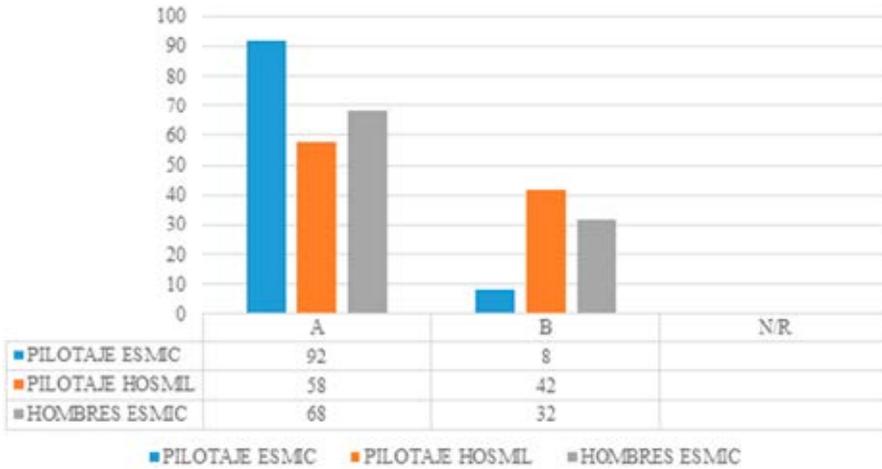


Figura 80. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima quinta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Una interpretación plausible de estos hallazgos es que los retos son cada vez mayores a medida que el personal se va desarrollando en la carrera profesional, de manera que lo que el recién graduado entiende como *poder* no es lo mismo luego de que ha transcurrido cinco o diez años, o cuando ha completado veinte años o más. Para ser más explícitos, las expectativas de poder de un subteniente recién egresado de la Esmic difieren de las de un mayor, y estas, a su vez, contrastan con las de un coronel que está en curso de ascenso y aspira llegar a ser brigadier general.

Pregunta 16

A continuación, se presenta el enunciado de la pregunta décima sexta y sus opciones de respuesta:

16. *¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual desde que ingresó a la fuerza? Por acoso se definen: Comentarios o acercamientos inapropiados con orientación sexual.*
- No
 - Sí, algunas veces.
 - Sí, frecuentemente.

Antes de analizarla, es necesario resaltar que se trata de una pregunta importante, como se planteó en el marco teórico, por cuanto el acoso sexual no solo

constituye una de las formas en que se manifiesta la desigualdad de género, sino que, además, con sus múltiples expresiones en el lenguaje, denigra la dignidad de las personas y deriva en un ambiente negativo para el desarrollo personal y profesional. De allí que los porcentajes que se obtuvieron en este ítem se deben estudiar desde varias perspectivas, pero en primer lugar se debe llamar la atención que es el personal femenino el que mayoritariamente expresa haber vivido esta experiencia.

Si se estudia primero al grupo de hombres, se encuentran diferencias entre el ámbito asistencial y el operativo: En la Esmic, tanto en el pilotaje como en la encuesta, menos del 10 % expresaron que han experimentado alguna vez el acoso. De manera similar, el 3% de quienes respondieron el cuestionario en la Hosmil manifestó que frecuentemente estaba expuesto a situaciones de acoso (figura 81 y 82).

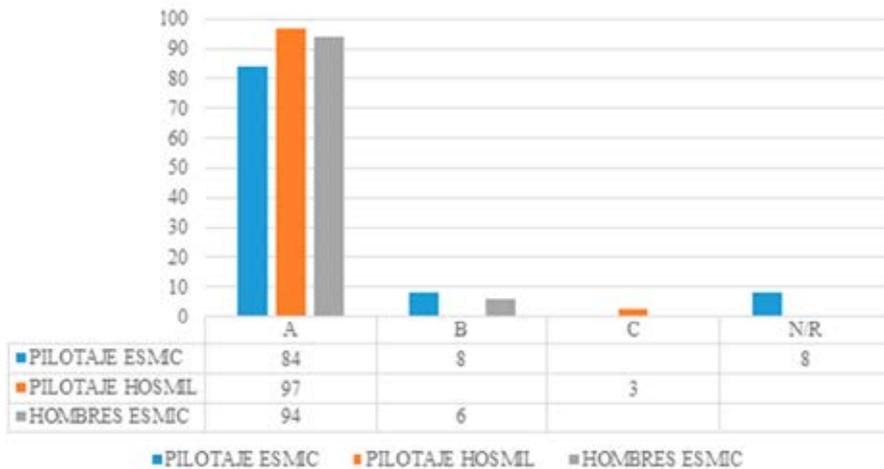


Figura 81. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima sexta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

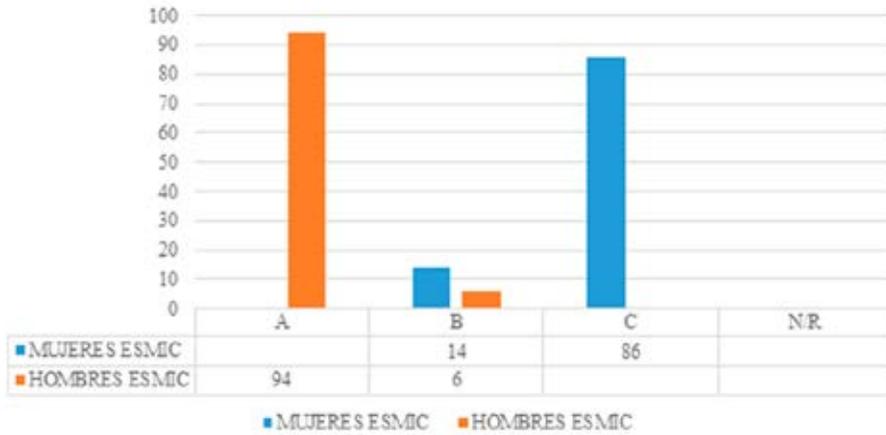


Figura 82. Resultados en porcentaje de la décima sexta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Por su parte, la tendencia que describen los resultados de las mujeres se relaciona, al parecer, con la edad y el grado de escolaridad, como se puede argumentar a partir de las respuestas obtenidas: En la encuesta aplicada en el EJC, el 58 % aseguró que no ha sufrido acoso sexual, el 36 % manifestó que algunas veces y el 5 % indicó que frecuentemente. En contraste, la información que arrojó la aplicación en la Esmic revela que el 4 % de quienes participaron en el estudio han sido acosadas algunas veces, mientras que el 86 % lo ha sido frecuentemente (figura 83).

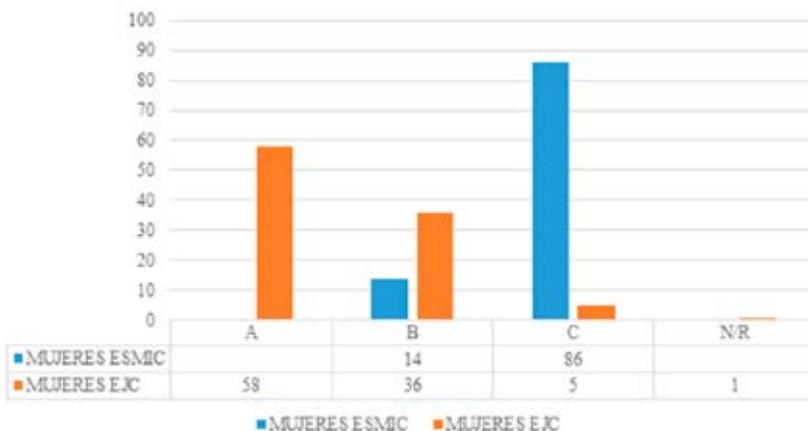


Figura 83. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima sexta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Esto puede interpretarse de la siguiente manera: A menor edad y grado de escolaridad, mayor tendencia al acoso. Esta situación baja en la edad media y tiende a decaer en la escolaridad avanzada, pero se mantiene en el 36 %. El contraste entre los resultados de la Esmic y los del EJC se presentan en la figura 84.

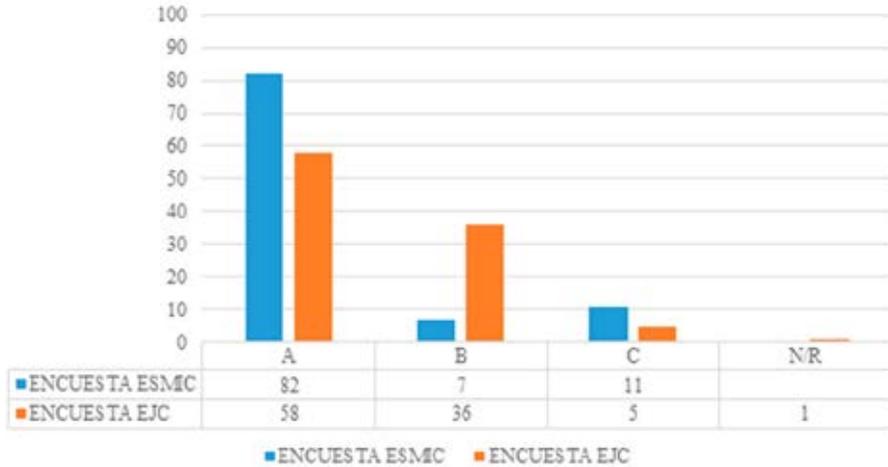


Figura 84. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima sexta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Debido a estos hallazgos, se recomienda hacer un estudio más detallado referente al tema, junto con campañas de culturización y sensibilización que permitan mitigar y reducir la incidencia en estos aspectos.

Pregunta 17

En este apartado se presenta la información que se recogió respecto a si se reporta o no el acoso sexual cuando ha tenido lugar.

17. *Si se presentó algún tipo de acoso sexual, ¿usted lo reportó?*
- Sí
 - No
 - No aplica

Llama la atención que los resultados que se obtuvieron en este ítem difieren con las respuestas reportadas en la pregunta anterior: A pesar de los porcentajes que

evidencian la frecuencia del acoso, se encuentra una tendencia a no denunciarlo, considerar que no aplica o simplemente a no contestar (figura 85 y 86).

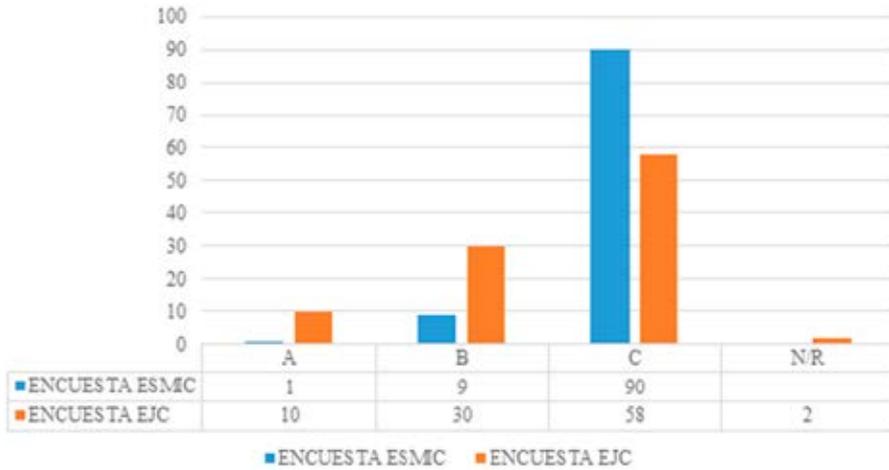


Figura 85. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima séptima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

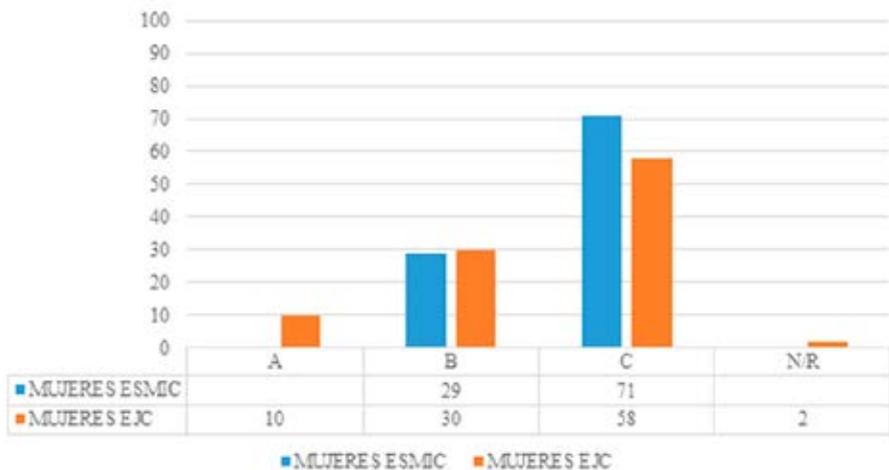


Figura 86. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima séptima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Desde la perspectiva de género, los hombres son los que muestran mayor disposición a denunciar (aunque en un porcentaje muy pequeño) (figura 87). Por su parte, el 29 % de las mujeres que respondieron el cuestionario en la Esmic aseguraron que no denunciaron y el 71 % contestaron que no aplicaba (figura 88), cuando en la pregunta anterior el 86 % había afirmado que frecuentemente las acosaban.

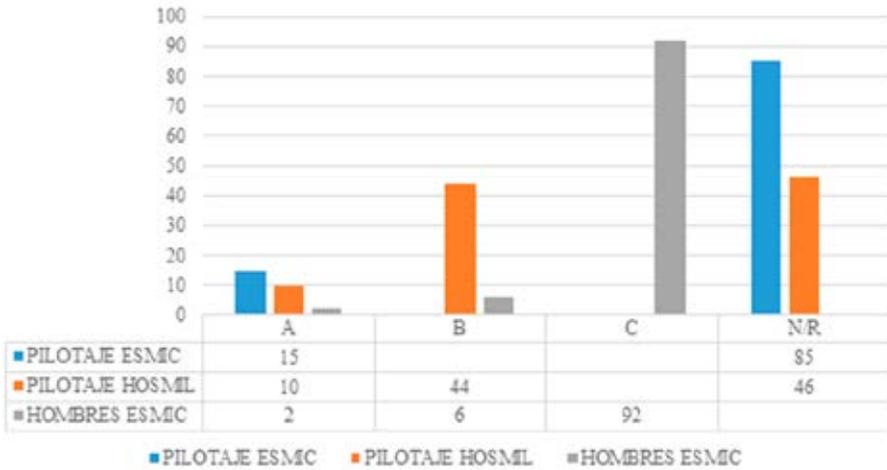


Figura 87. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima séptima pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

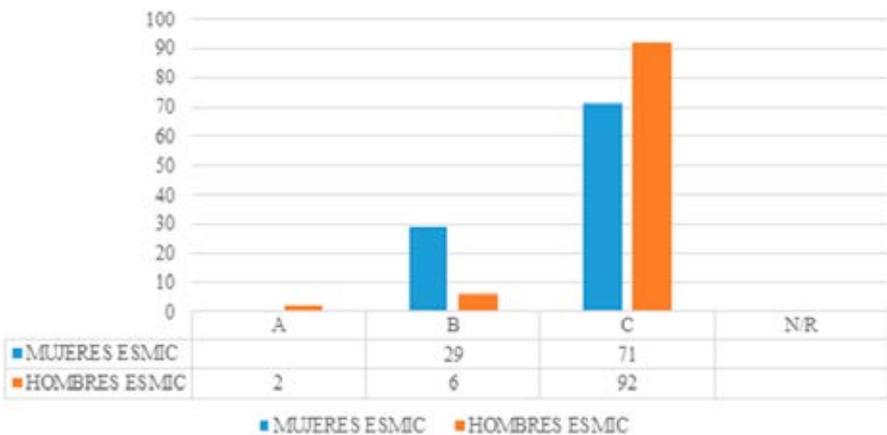


Figura 88. Resultados en porcentaje de la décima séptima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Este hallazgo puede dar a entender que el acoso se percibe como algo ya normalizado y aceptado, aunado a la posibilidad de sentir temor de represalias por parte de compañeros y / o superiores, junto con efectos negativos en la carrera. Como se expresó en el numeral anterior, es un tema para considerar para estudios más detallados.

Pregunta 18

A continuación, se presenta el enunciado de la décima octava pregunta y sus opciones de respuesta.

18. Si usted fuese víctima de acoso, ¿con quién se sentiría más seguro haciendo el reporte?
- Con una mujer en mi cadena de mando.
 - Con un hombre en mi cadena de mando.
 - Con una mujer fuera de mi cadena de mando.
 - Con un hombre fuera de mi cadena de mando.
 - Soy indiferente a esto.

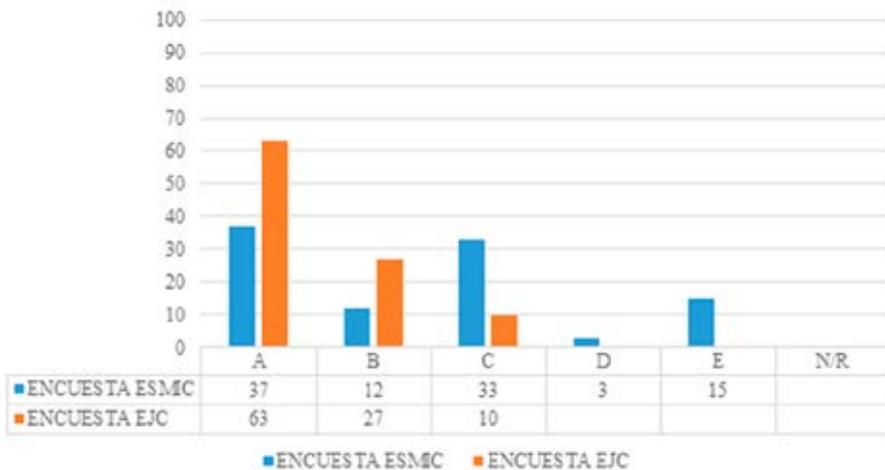


Figura 89. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima octava pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

En este ítem se debe resaltar el porcentaje que obtuvo la opción E (indiferencia) y el de quienes no contestaron (figura 89), sobre todo en hombres (39 % y 74 %, respectivamente). Los hombres que respondieron el cuestionario en la

Esmic, tanto en el pilotaje como en la encuesta, manifestaron que se sentían más respaldados al hablar con una mujer (figura 90). Por el contrario, en el pilotaje que se hizo en el Hosmil, los hombres expresaron que se sentían más cómodos hablando con otra persona de su género. No obstante, el personal de la Esmic y del Hosmil concuerdan en que prefieren a alguien de la institución (figura 91).

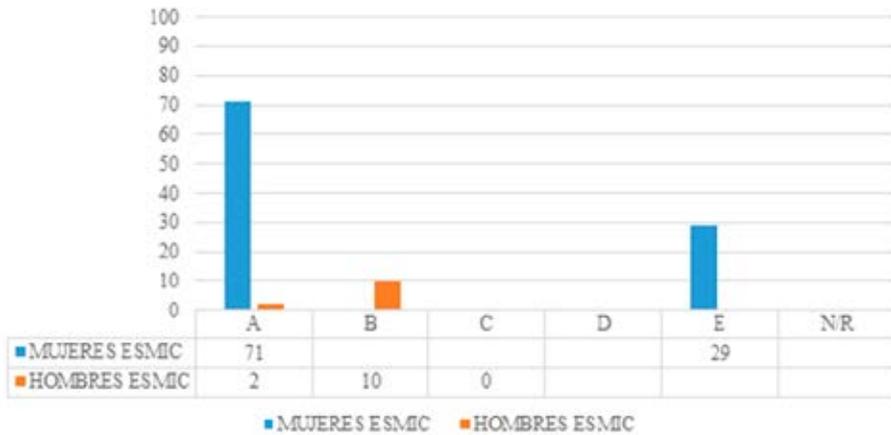


Figura 90. Resultados en porcentaje de la décima octava pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

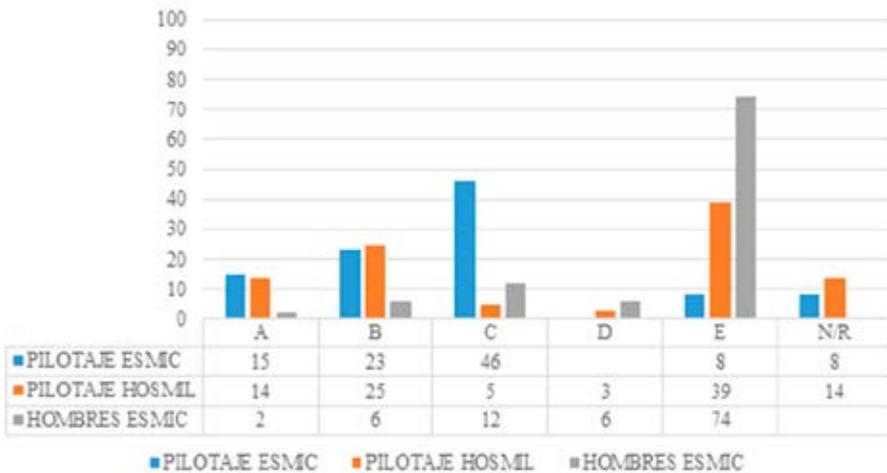


Figura 91. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima octava pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Desde la perspectiva de las mujeres, en la Esmic prefieren a personal femenino dentro de su cadena de mano, al igual que en el EJC, aunque en menor proporción. Además, en el EJC también aceptan la mediación de mujeres fuera de la institución (figura 92).

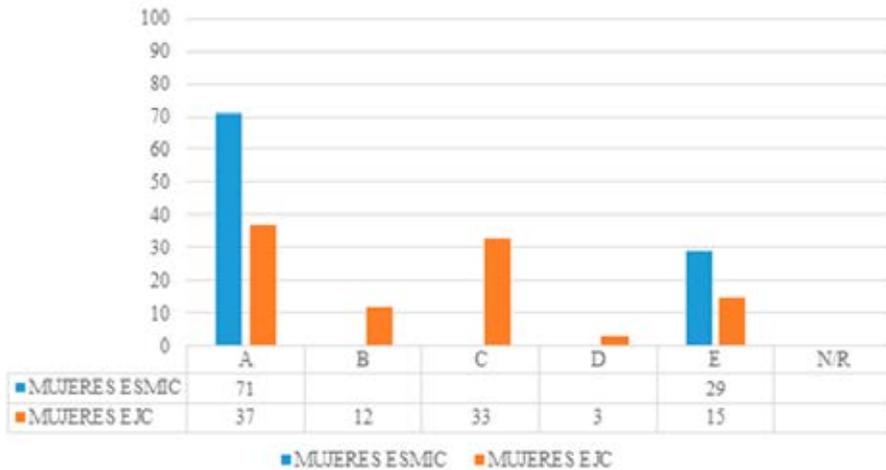


Figura 92. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima octava pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Como comentario a estos resultados cabe anotar que la resistencia a la mediación de un género depende de la culturización y que las mujeres no tienen empatía con un hombre, algo que ya ha sido validado en diversas investigaciones referentes al tema.

Pregunta 19

En este apartado se indaga sobre la importancia que dan las personas que participaron en el estudio a la proporción de hombres y mujeres en los grupos de trabajo. A continuación, se presenta la pregunta con sus opciones de respuesta:

19. *En su grupo de trabajo, ¿la proporción de mujeres a hombres es importante para usted?*
 - a. No, no es importante.
 - b. Sí, prefiero trabajar en la mayoría de los casos con hombres.

- c. Sí, prefiero trabajar donde la proporción de mujeres sea más o menos igual a la de hombres.
- d. Sí, prefiero trabajar en la mayoría de casos con mujeres.

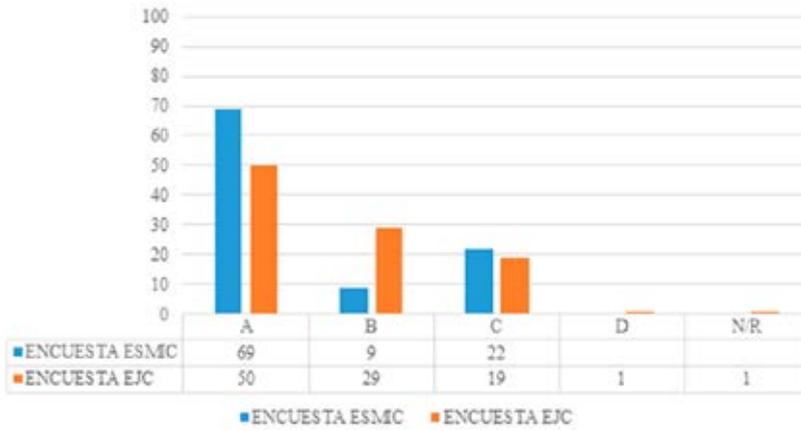


Figura 93. Contraste en porcentaje de los resultados a la décima novena pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por las autoras

Debido a que el personal masculino es mayoritario en la población, está normalizado y validado socialmente trabajar con hombres, como evidencian los resultados de esta pregunta (figuras 93 y 94).

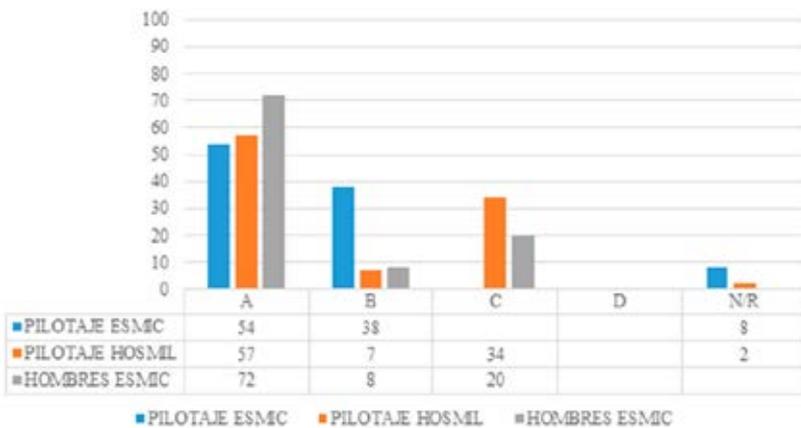


Figura 94. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la décima novena pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

No obstante, se percibe una tendencia a que poco a poco el personal está interiorizando trabajar en grupos mixtos en género (figura 95 y 96) y que se fortalecerá con procesos de culturización sostenidos en el tiempo.

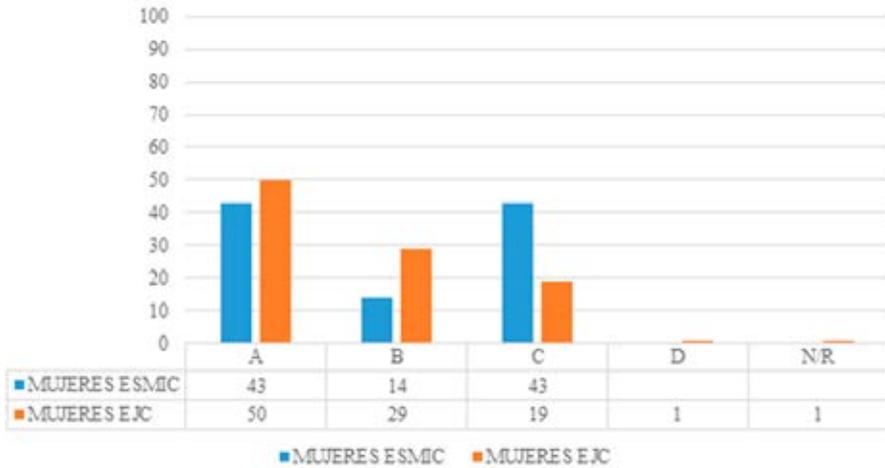


Figura 95. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la décima novena pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

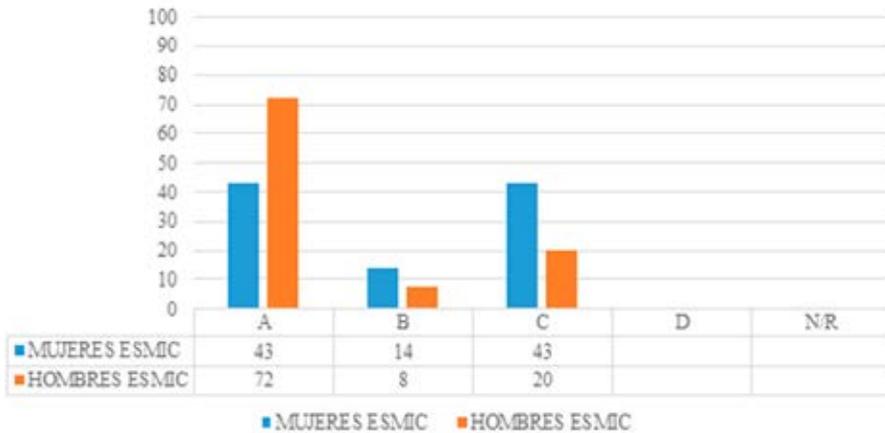


Figura 96. Resultados en porcentaje de la décima novena pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 20

A continuación, se presenta el enunciado de la vigésima pregunta y las opciones de respuesta.

20. *Dentro de las fuerzas, ¿ha trabajado con mujeres en alguna de las siguientes posiciones?*
- Con una mujer superior.
 - Con compañeras y/o colegas mujeres.
 - Con mujeres en cargos subordinados.
 - No he trabajado con mujeres.
 - Con superiores y subordinadas.
 - Con superiores, compañeras y subordinadas.
 - Con superiores y compañeras o colegas.

Los resultados que dieron los hombres a esta pregunta muestran que, dependiendo del rango y la especialidad, algunos hombres no trabajan con frecuencia con mujeres. Además, curiosamente, en la encuesta aplicada en el EJC, el 7 % de las mujeres contestó que nunca ha trabajado con otras mujeres, lo cual puede estar relacionado con el campo específico en el que se desempeña (figura 97).

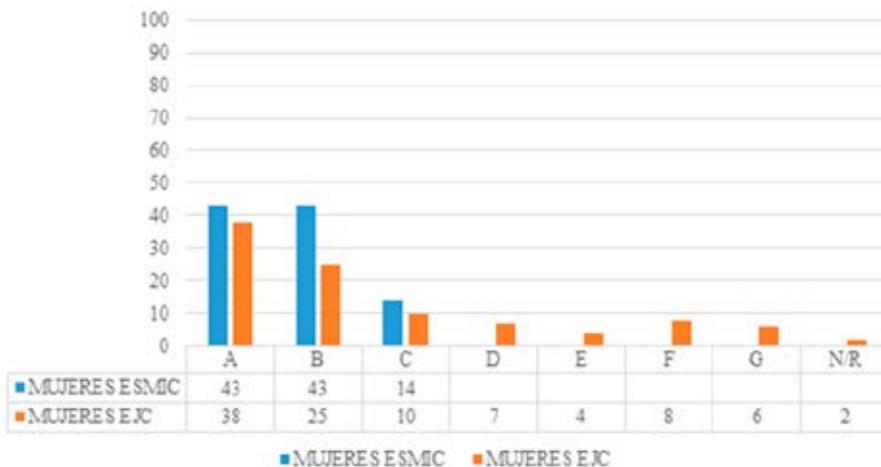


Figura 97. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Asimismo, se encontró que la posibilidad de tener a mujeres en rangos superiores depende en algunos grupos del rango y el momento de la carrera, como lo evidencian los resultados del pilotaje en la Esmic y en el Hosmil (figura 98), así como la encuesta del EJC y en la Esmic (figura 99).

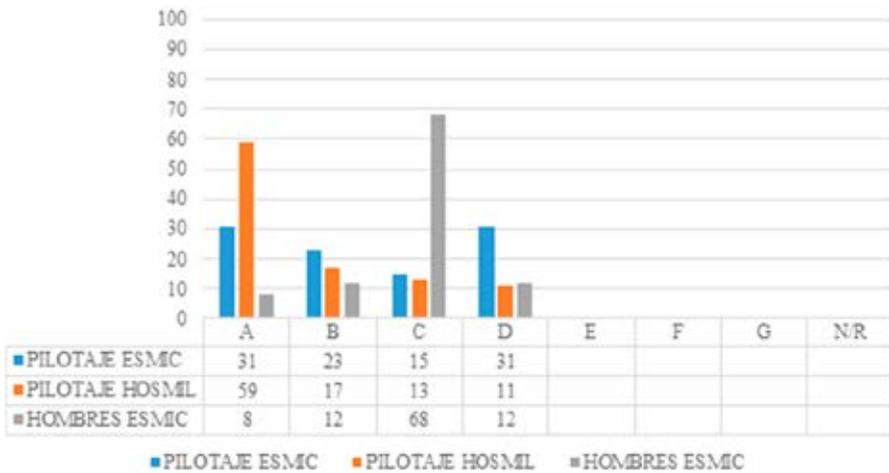


Figura 98. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

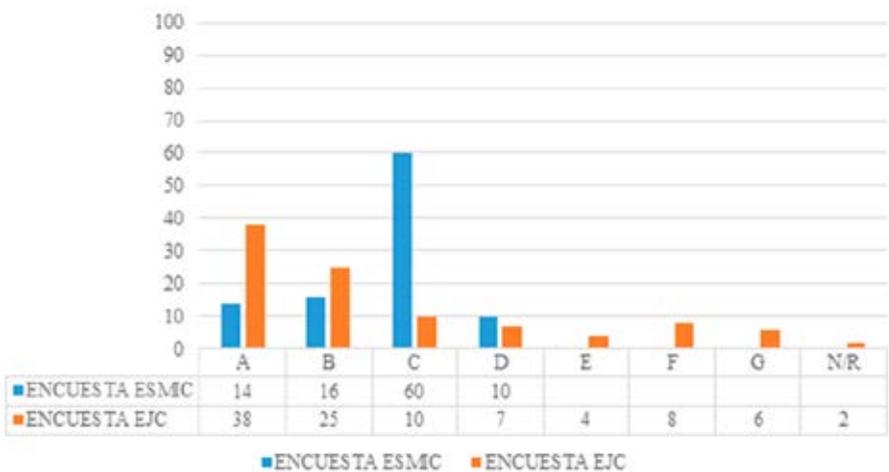


Figura 99. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Las respuestas que dieron las mujeres que participaron en el pilotaje y en la encuesta en la Esmic muestran los puntajes más altos para mujeres colegas (figura 100), por su experiencia en las escuelas de formación y en su desarrollo profesional. Por su parte, el 68 % de los hombres en la Esmic, acostumbrados a la supremacía masculina en el trabajo, manifestó estar más en contacto con subordinadas. Sería interesante investigar si dentro de cinco o 10 años cambia dicha percepción, cuando ya se hayan graduado más promociones mixtas en la institución.

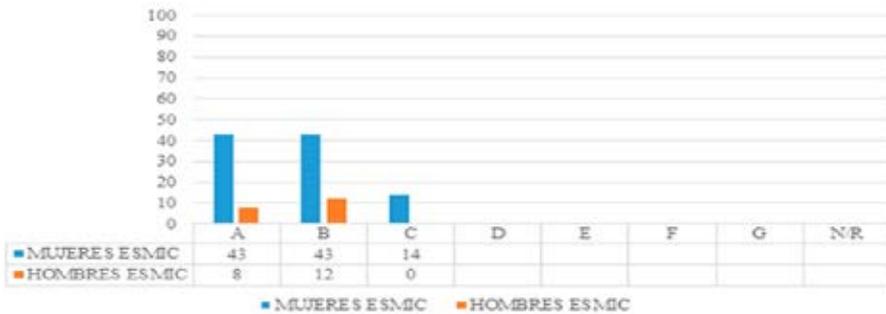


Figura 100. Resultados en porcentaje de la vigésima pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 21

En este apartado se presenta el análisis de la vigésima primera pregunta, cuyo enunciado es el siguiente:

21. *¿Cree usted que, dentro de las Fuerzas Armadas, los hombres se sienten desplazados laboralmente por las mujeres?*
- No
 - Sí, ocasionalmente
 - Sí, la mayoría del tiempo

De acuerdo con la información recogida, en el Hosmil los hombres que trabajan en ese ámbito no sienten que haya una competencia como tal, probablemente por el hecho de estar capacitados para trabajar en esa rama, aunque el 17 % expresó que en sí se presenta en algunas ocasiones (figura 101). En este sentido, en futuras investigaciones valdría la pena establecer si esto se presenta a medida que se alcanza mayor especialización y / o competencia.

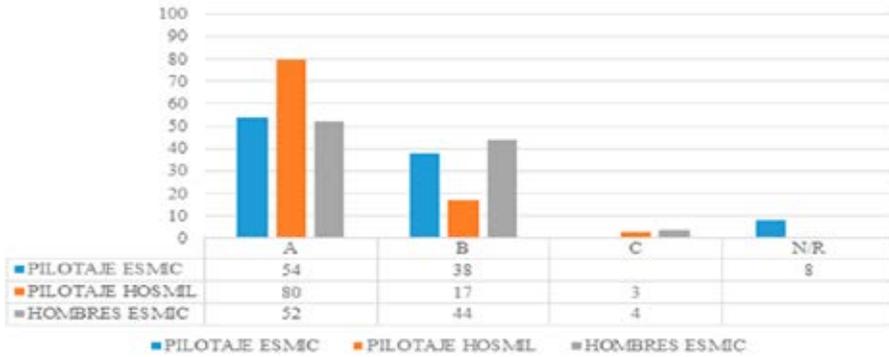


Figura 101. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima primera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

La opción B tiene mayor porcentaje de respuesta en los hombres de la Esmic que ya se desempeñan profesionalmente, debido a que poco a poco hay mayor presencia de la mujer, que en los que están estudiando (figura 101). Por su parte, las mujeres que respondieron el cuestionario en el EJC y en la Esmic perciben la preocupación ocasional de los hombres en igual porcentaje, pero lo ven de manera ocasional (figura 102).

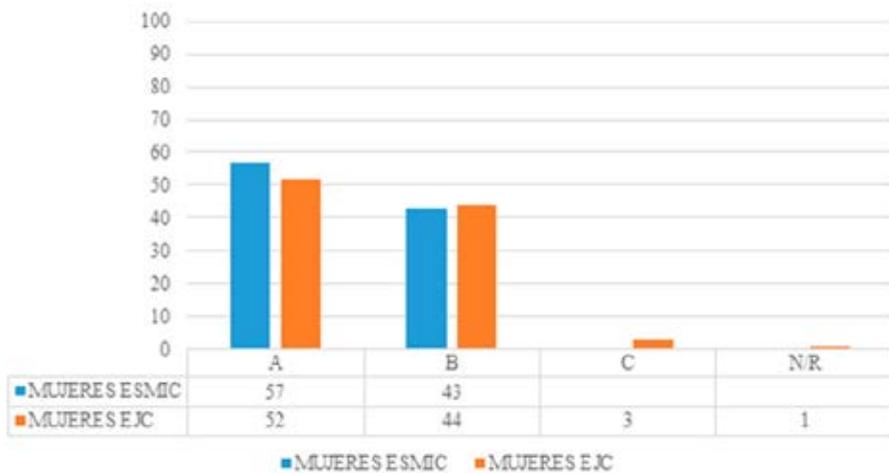


Figura 102. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima primera pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

A continuación, las figuras 103 y 104 sintetizan, respectivamente, los resultados de la Esmic respecto a género y el contraste entre las respuestas del EJC y las de la Esmic.

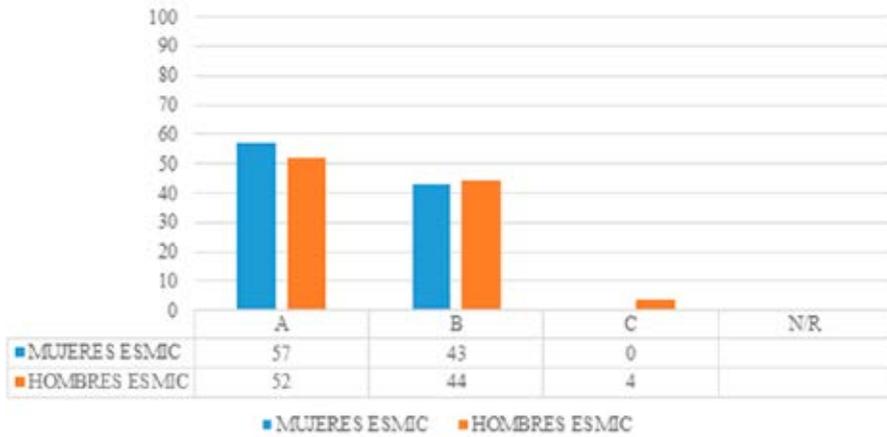


Figura 103. Resultados en porcentaje de la vigésima primera pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

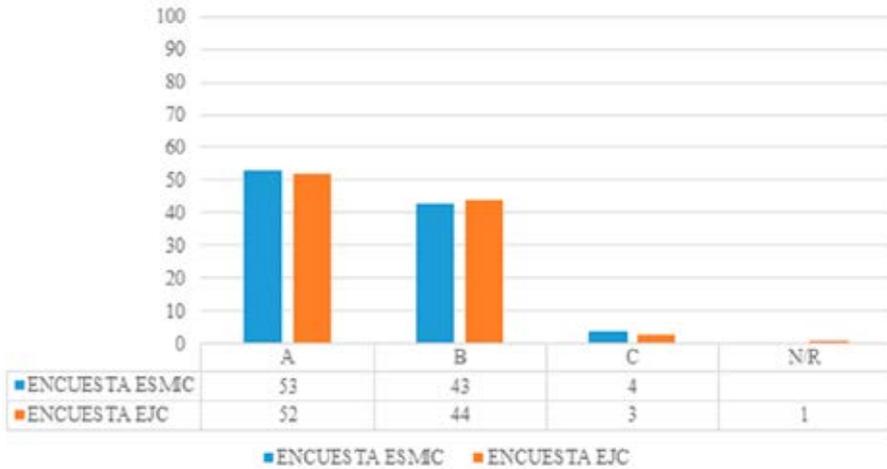


Figura 104. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima primera pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 22

Esta pregunta indaga por la percepción del personal sobre el desempeño que tienen las mujeres en la unidad. El enunciado y las opciones de respuestas se presentan a continuación:

1. ¿Cómo calificaría el desempeño de las mujeres en su unidad?
 - a. Ellas tienden a desempeñarse mejor que los hombres.
 - b. Ellas tienden a desempeñarse de igual forma que los hombres.
 - c. Ellas tienden a desempeñarse peor que los hombres.
 - d. No lo sé. Habitualmente no tengo interacción laboral con mujeres.

En este ítem, las mujeres expresaron mayoritariamente que pueden desempeñarse mejor que un hombre: 61 % del EJC y 86 % de la Esmic (figura 105). Además, curiosamente, en el pilotaje que se realizó en el Hosmil y en la encuesta aplicada en la Esmic, los hombres expresaron lo mismo, pero en un porcentaje significativamente menor: 17 % y 12 % respectivamente (figura 106).

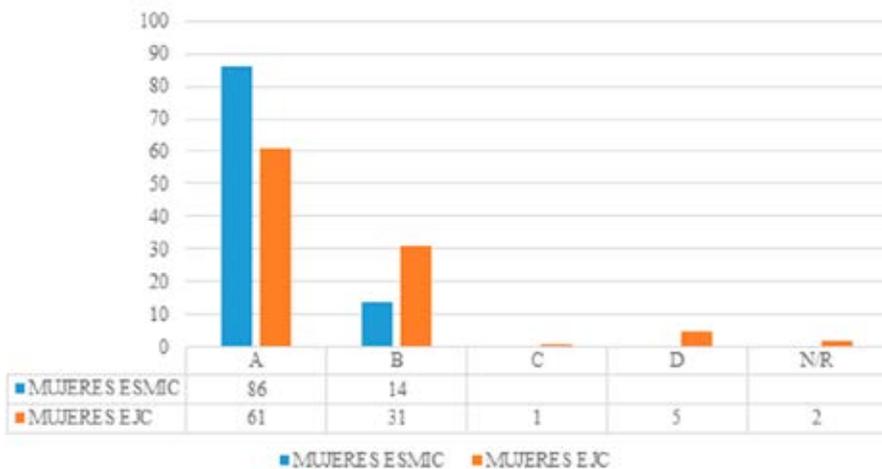


Figura 105. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima segunda pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

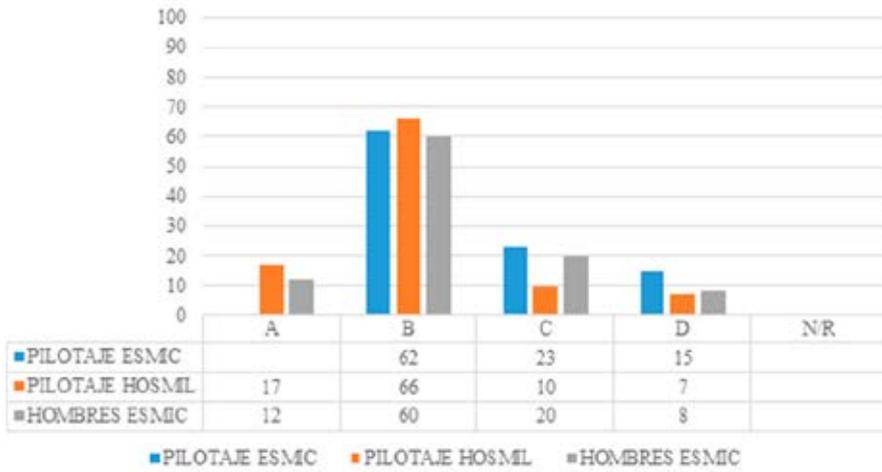


Figura 106. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima segunda pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Si se analizan las respuestas que dio el personal masculino encuestado, se encuentra que más del 60 % considera que las mujeres se desempeñan igual que los hombres. Sin embargo, es necesario llamar la atención sobre el hecho de que más del 20% de los hombres en la Esmic expresó que las mujeres se desempeñan peor (figura 107).

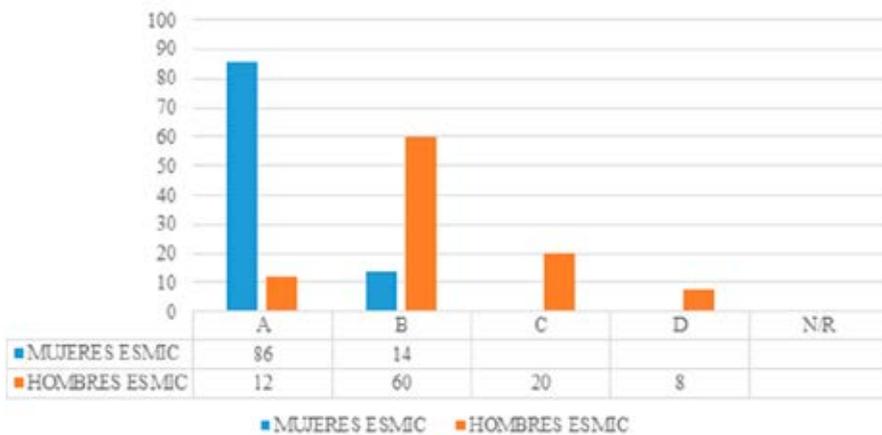


Figura 107. Resultados en porcentaje de la vigésima segunda pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Estos hallazgos evidencian que sigue existiendo un poco de resistencia al cambio (figura 108), lo cual es coherente con el sentido de competencia por el cual se indagó en la pregunta anterior. Como se resaltó en los apartados anteriores, es necesario establecer planes de carrera definidos y crear un ambiente de compañerismo y no de competencia.

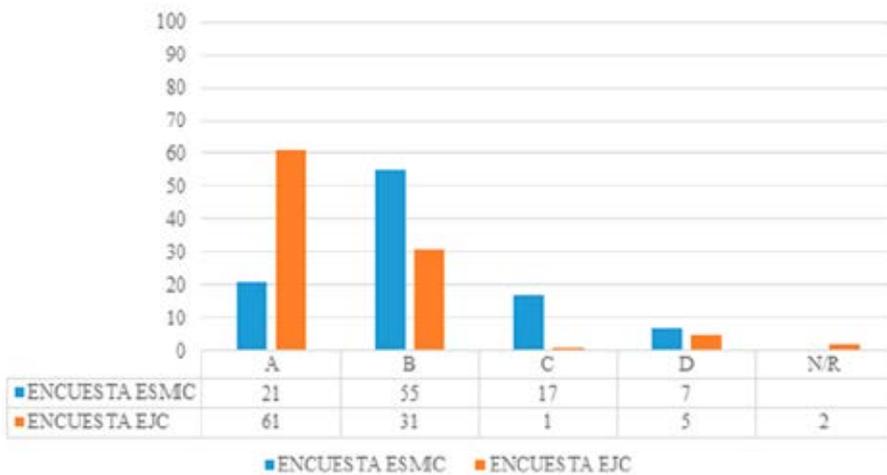


Figura 108. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima segunda pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 23

A continuación, se presenta el enunciado de la vigésima tercera pregunta con sus opciones de respuesta:

23. *¿Cree que la actividad laboral dentro de las Fuerzas Militares podría afectar o limitar a las mujeres en su vida familiar?*
- a. Sí
 - b. No

La información recogida en esta pregunta muestra que hay diferencia en las respuestas según género y que el personal femenino percibe la maternidad como un aspecto que puede llegar a afectar su carrera. Esto quedó en evidencia en el análisis inicial de la población, donde la mayoría de las mujeres que respondieron el cuestionario en la Esmic manifestaron que estaban solteras y no tenían hijos. Esta percepción se mantiene en las mujeres del EJC, pero la frecuencia disminuye, mientras que el 30 % manifiesta que no interfiere (figura 109).

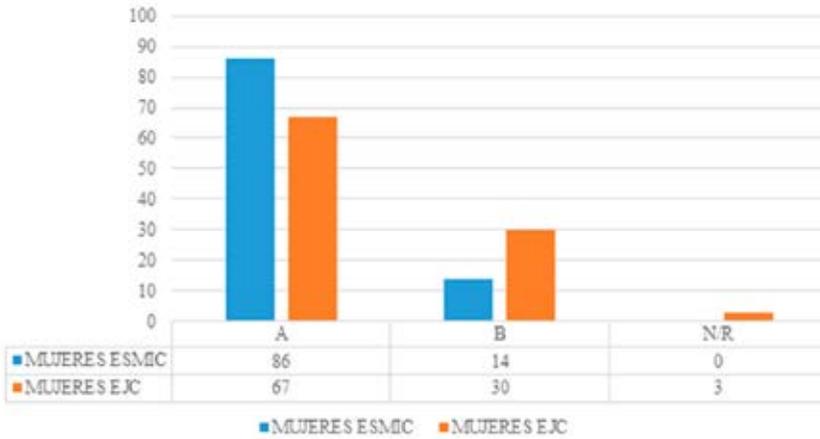


Figura 109. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima tercera pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Por su parte, la opinión de los hombres se divide entre si la maternidad afecta o no, como lo demuestran los resultados de la encuesta que se aplicó en la Esmic. Además, el 56 % de quienes respondieron en el Hosmil contestaron que no (figura 110), lo cual muestra que si bien en la etapa de formación no se ve la maternidad como un obstáculo, a medida que se avanza en la carrera se piensa dos veces en tener hijos. En consecuencia, se recomienda generar mecanismos en el plan de carrera que les permita a las personas compatibilizar su vida familiar y profesional.

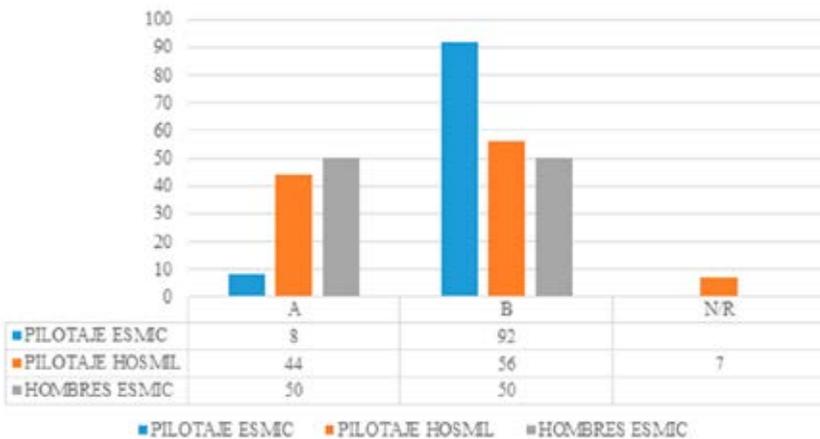


Figura 110. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima tercera pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

A continuación, la figura 111 presenta el contraste entre los resultados del EJC y de la Esmic, en tanto que la figura 112 desagrega por género la información recogida en la Esmic.

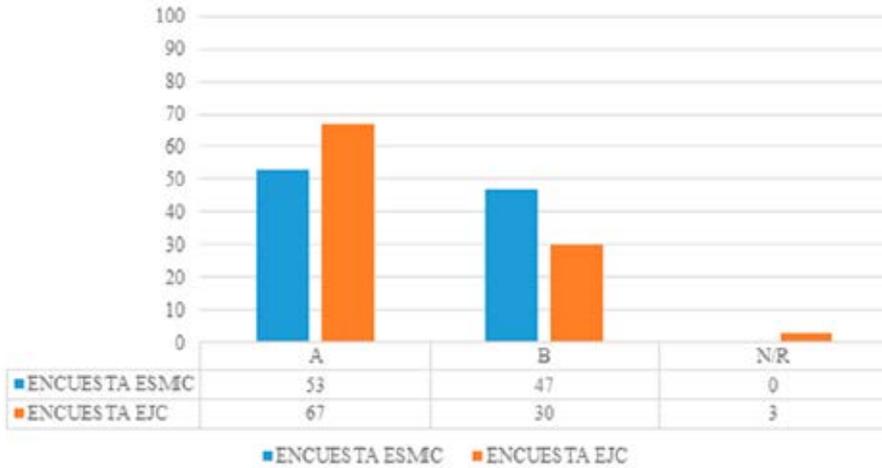


Figura 111. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima tercera pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

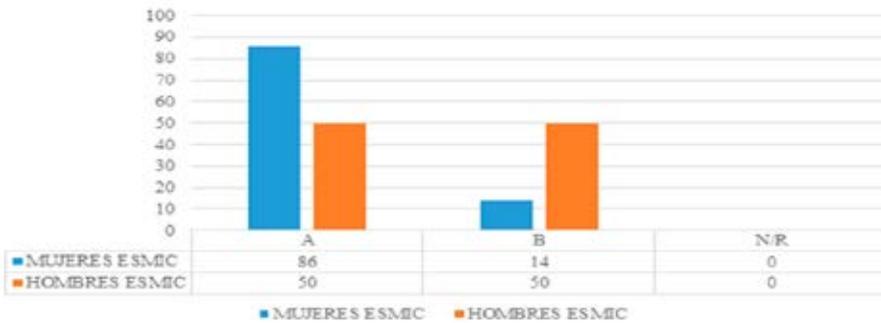


Figura 112. Resultados en porcentaje de la vigésima tercera pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 24

En este apartado se sintetizan los principales hallazgos que obtuvo la investigación sobre si la actividad militar podría afectar el rol de la madre.

24. *¿Cree que el rol de madre se podría ver afectado por la actividad laboral militar?*

- a. Sí
- b. No

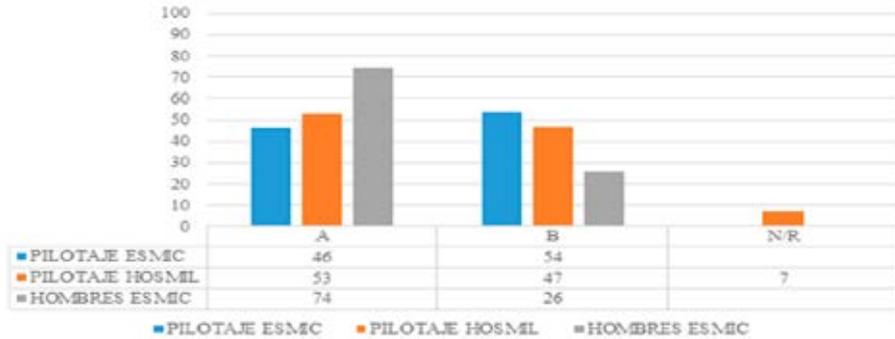


Figura 113. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima cuarta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

Las respuestas muestran la diferencia de percepciones y respuesta entre la vida académica y la profesional puesto que, mientras el 54 % de los estudiantes manifestaron que la maternidad no afecta, el personal que ya ejerce profesionalmente (indistinto de género) considera que sí afecta la carrera de la mujer (figuras 113 y 114).

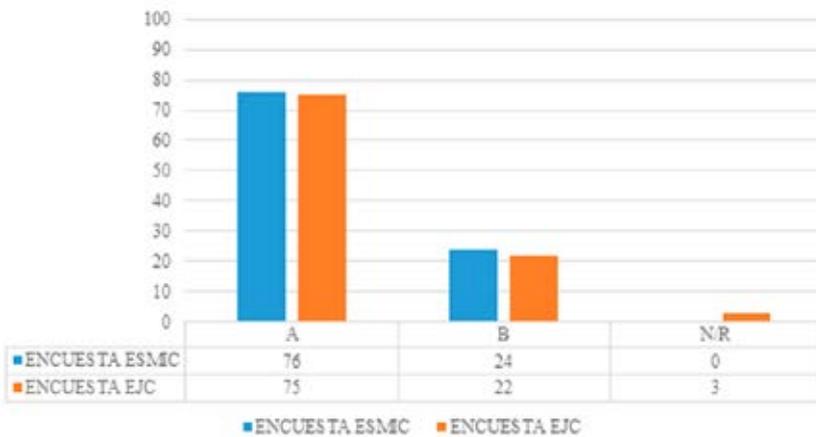


Figura 114. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima cuarta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Los porcentajes más altos se encontraron en la Esmic, en donde el personal de armas lo ve como un fuerte impedimento: el 74 % de los hombres y el 86 % de las mujeres (figura 115). Por su parte, el 75 % de las mujeres que respondieron el cuestionario en el EJC opinan que la maternidad es un obstáculo, pero en menor proporción que el personal de la Esmic (figura 116).

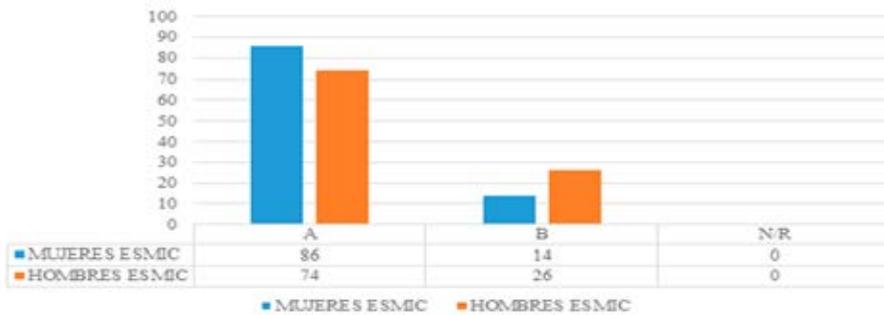


Figura 115. Resultados en porcentaje de la vigésima cuarta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

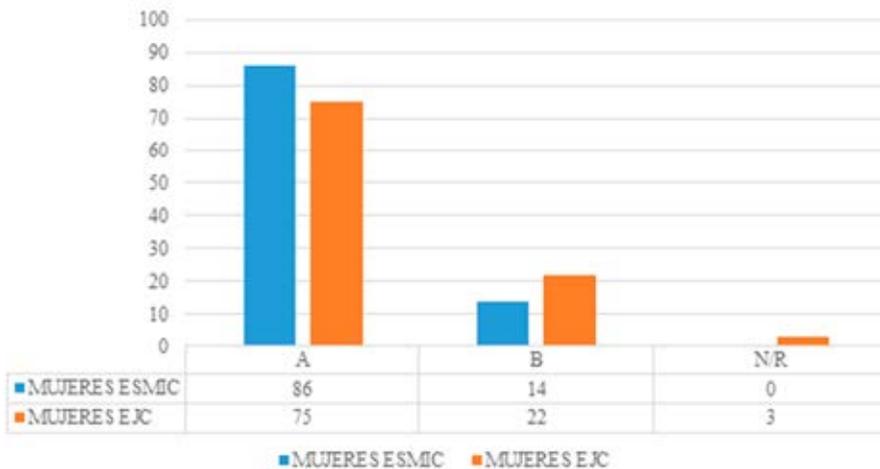


Figura 116. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima cuarta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

De esta manera, se percibe alineación con la tendencia actual de ver a la maternidad como un obstáculo profesional y, por tanto, es recomendable que además de

establecer un plan de carrera, se indague sobre los planes de vida del personal para generar un equilibrio entre lo personal y profesional.

Pregunta 25

A continuación, se presenta la pregunta vigésima quinta y las opciones de respuesta:

25. *¿Cree que las horas laborales dedicadas a atender asuntos familiares prioritarios (maternidad / paternidad) deben reponerse en horarios extralaborales?*
- Sí, me parece justo.
 - No, el tiempo dedicado a la familia no se debe reponer.

La mayoría de las mujeres respondieron que no se debía reponer el tiempo empleado para resolver cuestiones familiares. Específicamente, el 100% de las mujeres de la Esmic que participaron en la investigación contestaron que no (figura 117), a diferencia de los resultados que arrojó el Hosmil, donde prácticamente hubo un empate técnico con el 51 % que considera que no y el 49 % que optó por el sí. Otros que se le acercaron fueron los estudiantes del pilotaje que se realizó en la Esmic, donde el no obtuvo el 54 % y el sí el 46% (figura 118). En un punto intermedio se encuentran los resultados de los hombres de la Esmic y los de las mujeres del EJC, que oscilan entre el 64 % y el 74 % para el no, y entre el 36 % y 24 % para el sí, respectivamente.

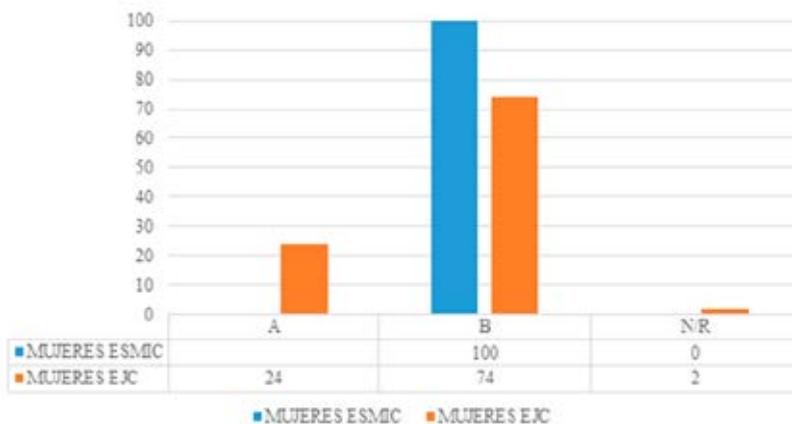


Figura 117. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima quinta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por las autoras

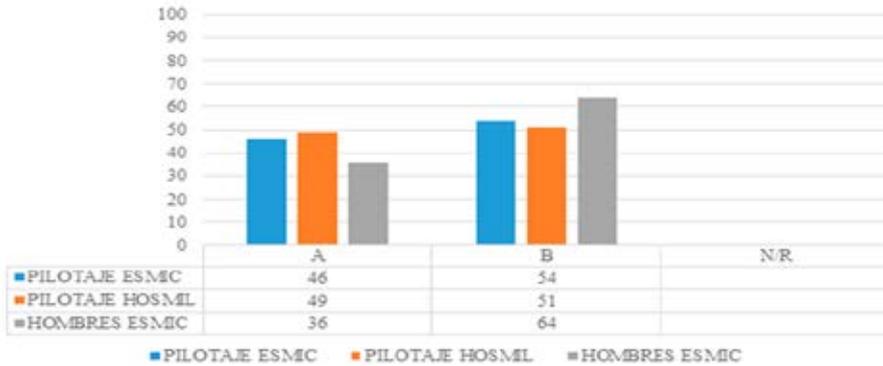


Figura 118. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima quinta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

En estas respuestas, la diferencia entre géneros es más visible (figura 119), por lo cual se debe indagar más sobre las dinámicas familiares y establecer si las mujeres, en general, además de cumplir su jornada laboral, también tienen que hacerlo con una jornada extra en su ámbito familiar. Finalmente, la figura 120 se contrasta la información obtenida en el EJC con la que arrojó el estudio en la Esmic.

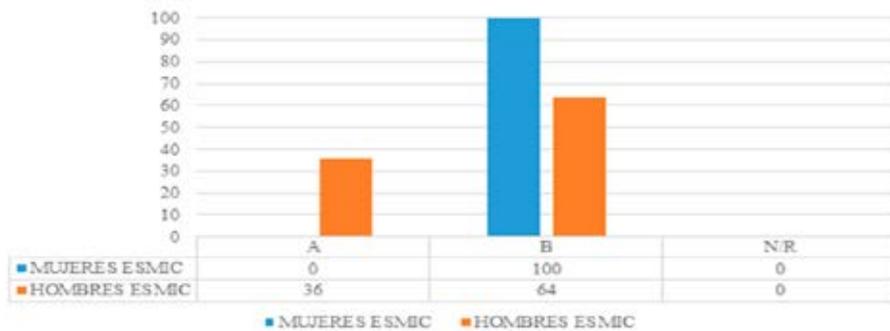


Figura 119. Resultados en porcentaje de la vigésima quinta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

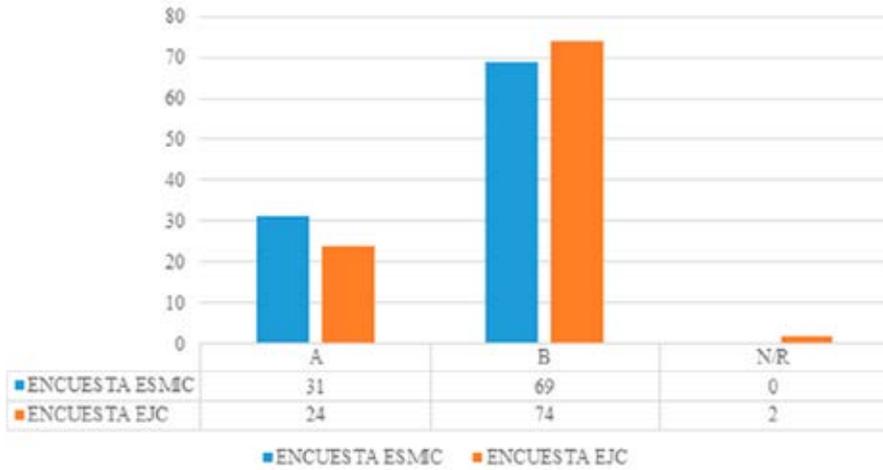


Figura 120. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima quinta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

Pregunta 26

La vigésima sexta pregunta indaga por la percepción que tiene el personal consultado sobre su permanencia en la institución. A continuación, se presenta el enunciado y las opciones de respuesta:

26. *Le gustaría estar en las Fuerzas Militares hasta...*
 - a. Hasta lograr la asignación de retiro.
 - b. Hasta alcanzar el grado que desea según sus expectativas personales.
 - c. Hasta que la institución o directivas lo indiquen.

Las respuestas muestran que antes de comenzar la carrera, el personal aspira a desarrollarla hasta donde lo determinen las expectativas personales (figura 121). No obstante, este porcentaje disminuye de 100 % a entre el 60 % y el 64 %, como se evidencia en los resultados de la encuesta aplicada en el EJC y la que se realizó con los hombres de la Esmic (figura 122).

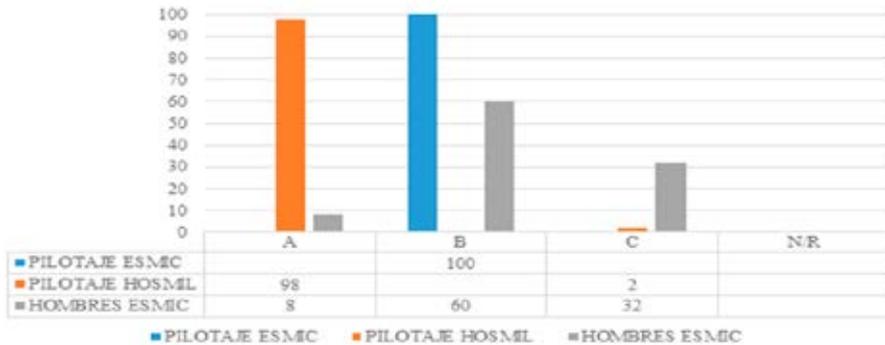


Figura 121. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron los hombres a la vigésima sexta pregunta
Fuente: Elaborada por los autores.

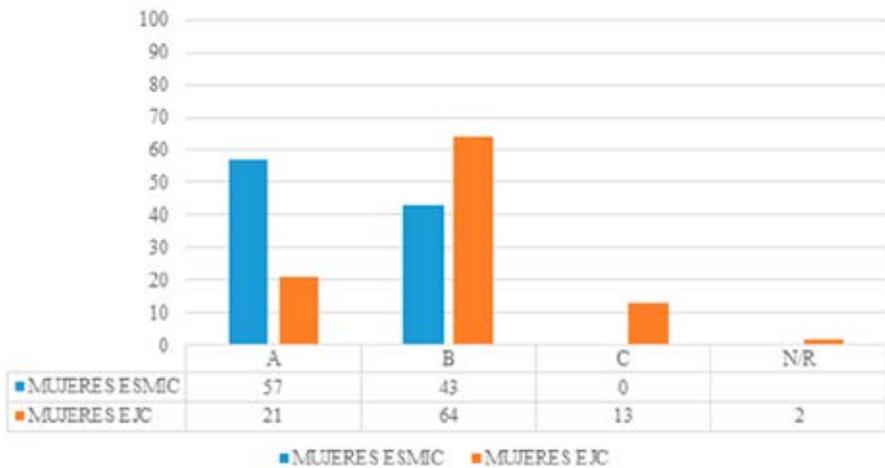


Figura 122. Resultados en porcentaje de las respuestas que dieron las mujeres a la vigésima sexta pregunta en la Esmic y el EJC
Fuente: Elaborada por las autoras

Cabe anotar que el hecho de que el 98 % del personal del Hosmil y el 57 % de las mujeres consultadas en la Esmic (figura 123) hayan manifestado que trabajarán hasta alcanzar la pensión de retiro, como si la única motivación fuera lo económico, hace importante seguir revisando el proceso de carrera y de retiro.

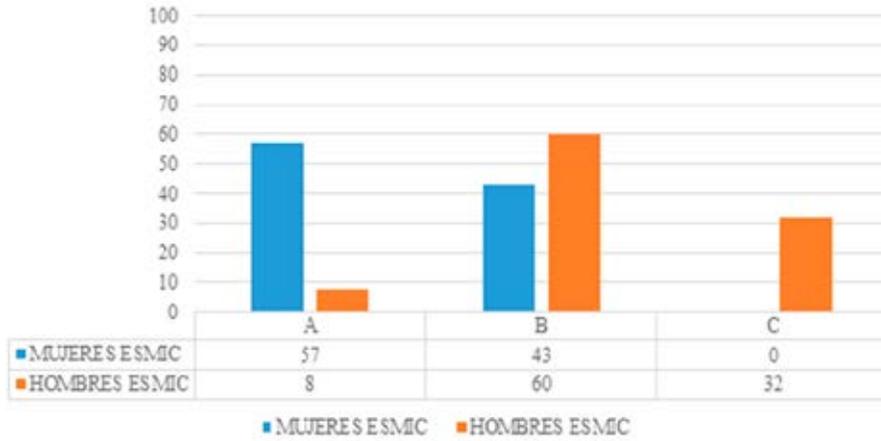


Figura 123. Resultados en porcentaje de la vigésima sexta pregunta desagregada por género en la Esmic
Fuente: Elaborada por los autores.

También se encontró que existe una contradicción entre estas respuestas (figura 124) y los porcentajes hallados en el ítem de satisfacción, lo cual da a entender que se debe reevaluar las condiciones de desarrollo de la carrera, de tal manera que ayuden a que la gente quiera ingresar y permanecer más allá del aspecto económico.

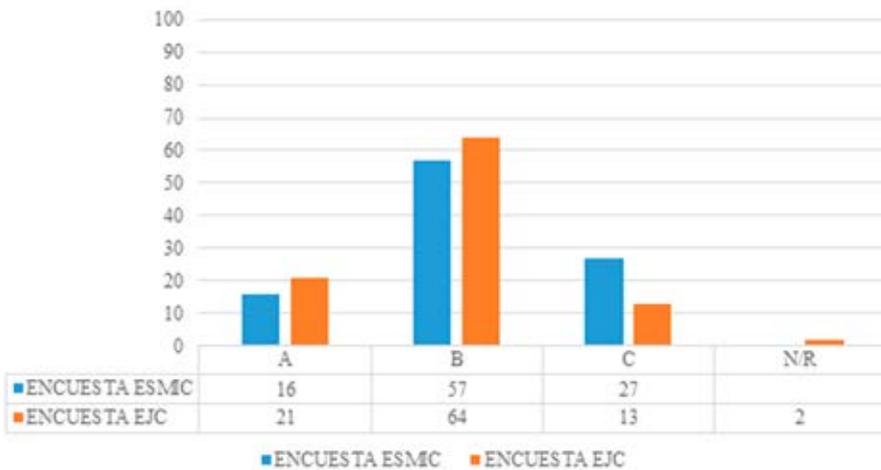


Figura 124. Contraste en porcentaje de los resultados a la vigésima sexta pregunta de la encuesta que respondió el personal en la Esmic y en el EJC
Fuente: Elaborada por los autores.

CONCLUSIONES

Las investigaciones que se compilan en este libro, realizadas principalmente en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Esmic) entre 2010 y 2016, permiten observar que aún se encuentra en construcción el arquetipo de la mujer como agente político y sujeto militar reconocido. Con base en el análisis del corpus recolectado se concluye que dentro del Ejército Nacional de Colombia, representado por la Esmic, existe una especie de contradicción debido a los esencialismos de género con los que se configuró y validó la institución durante más de cien años. Dicha contradicción consiste en que no obstante los avances que ha hecho el Ejército hasta la fecha en la asignación de armas, todavía se evidencian tendencias paternalistas y sobreprotectoras que enmascaran el machismo, del mismo modo que pervive una visión de la mujer como víctima o sujeto débil que necesita protección y cuya función primordial es dar apoyo, no como un par más con quien se puede contar en el momento de combate. Esto denota, asimismo, la dicotomía presente en la “sociedad colombiana”, pues mientras se marginaliza a determinados grupos de mujeres, se les victimiza o no son tomadas en cuenta, aquellas que muestran actitudes aguerridas o de lucha, como lo han hecho mujeres en los grupos armados ilegales —sea la guerrilla o las fuerzas paramilitares—, no son estigmatizadas, sino que hasta cierto grado se les da mayor visibilización, como es el caso de la líder guerrillera de las Farc conocida con el alias de *Karina*.

A pesar de propender a que haya igualdad de condiciones entre el personal activo del Ejército Nacional de Colombia, sin importar su género, fenotipo racial y / o etnia, condición socioeconómica, entre otros factores, el discurso que circula en la institución y el papel que esta asignó a las primeras oficiales de armas están marcados por la variante de género, lo cual muestra que la esencialización de género continúa a pesar de los avances. Igualmente, falta alcanzar al menos la meta mínima del 30 % de participación femenina estipulada en la Ley de Cuotas, que sigue siendo un desafío debido a las dificultades en su interpretación y aplicación, así como a los vacíos en su ejecución, los cuales hacen que no se le dé la dimensión correspondiente.

No obstante lo anterior, los autores que han abordado esta discusión aclaran que para conseguir ese nivel de participación no solo se deben generar los espacios

adecuados y necesarios, sino además propiciar un clima de bienestar y desarrollo profesional mediante la capacitación de las mujeres para que puedan cumplir todas sus responsabilidades —con funciones delimitadas— como oficiales de armas, es decir, tanto las labores administrativas como aquellas relacionadas con el combate, de tal manera que el personal femenino administrativo y de armas pueda alivianar las tensiones que presenta.

Cabe anotar que Colombia hasta ahora está empezando este proceso: A la fecha en que se realizó esta compilación, solamente han ascendido seis mujeres al grado de brigadier general: cuatro en la Policía y dos en el Ejército. Así mismo, cada una de las fuerzas adscritas al Ministerio de Defensa Nacional cuenta con personal femenino en todos sus cuerpos (oficial-suboficial). Aunque hay mayor voluntad política para que el estamento militar participe en esta dinámica de inclusión, todavía es imprescindible formular las siguientes preguntas: ¿Qué se necesita para poder cumplir a cabalidad con la cuota o para llegar al 50 % como lo exige la Resolución 1325 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)? ¿Cómo puede lograrse un cambio cultural institucional más profundo para que estos requerimientos formulados desde los ámbitos político y civil puedan plasmarse más rápido y sin traumatismos?

Tradicionalmente, el comportamiento definido como propio de los géneros masculino y femenino ha sido dictado desde diferentes instituciones sociales como la familia o la religión, entre otros. Sin embargo, para cualquier persona —sin importar si tiene un punto de vista tradicional o abierto— es difícil precisar qué es “ser femenino” o “ser masculino”, más allá de las diferencias biológicas entre los sexos de la especie humana. Distanciándose de ciertos conceptos esencialistas, esta diferenciación se percibe a partir de comportamientos y prácticas repetitivas que permiten al cuerpo social definir si una persona es más o menos femenina o masculina.

En este contexto también se debe mencionar que el conflicto colombiano fue, entre otros fenómenos, una de las principales causas de que se postergara la modernización plena de las Fuerzas Armadas, que ha tenido últimamente periodos de aceleración con el acuerdo de cooperación que suscribió con la Organización del Tratado del Atlántico Norte (Otan). Sin embargo, no se puede olvidar que estos estamentos son actores cada vez más visible para la sociedad civil, lo cual hace que la incorporación de mujeres, como parte de la transformación y modernización de esta institución, cobre relevancia social. En otras palabras, legitimar la representación de las mujeres en diferentes escenarios del Estado, incluyendo la milicia, cons-

tituye un impulso importante para transformar las relaciones de género en nuestro entorno social.

Estas exigencias y transformaciones van aunadas al hecho de que las sociedades latinoamericanas están cambiando y volviéndose más paritarias en cuestiones étnicas y de género. De esta manera, como parte de la transformación en los ejércitos y las sociedades, los países de la región comienzan a discutir y preparar el reclutamiento de mujeres en las diferentes fuerzas. Si bien se puede argumentar que esta disposición es solo una operación de relaciones públicas planeada por los ejércitos, mientras aún conservan actitudes y comportamientos asociados a una masculinidad hegemónica y conservadora, los efectos de dicha política no son cosméticos. En buena parte, esto se debe a que varias mujeres de alto rango político en diversos Estados han propulsado estas transformaciones: Cinco países de Suramérica iniciaron la primera década del siglo XXI con mujeres al frente de los ministerios de Seguridad y Defensa. Además, la presión de organismos internacionales y de ayuda, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así como los diferentes pactos y convenciones firmados por los países los obligan a establecer políticas de impacto para superar las desigualdades de género y fomentar los derechos de las mujeres.

Ahora bien, con base en los desarrollos conceptuales de varias disciplinas de las ciencias sociales y de los estudios culturales sobre la perspectiva de género se definieron los conceptos nucleares de la obra, a saber, la *performatividad* y los *géneros performativos*, que hacen referencia a los comportamientos y simbolismos asociados con el manejo del cuerpo que son reconocibles por la “sociedad” y que se establecen como puntos de referencia. Cabe agregar que a través de estos conceptos es posible conocer las actitudes que tiene una persona respecto a las características atribuibles a un género específico, tales como la delicadeza o la fuerza, la ternura o la vulgaridad, entre otras; de allí su utilidad para los propósitos que se fijaron esta investigación.

La institución militar se ha permeado de múltiples simbolismos y rituales que buscan cohesionar compactamente un cuerpo social pensado para realizar una tarea específica (la seguridad y defensa), por lo cual requiere una estructura jerárquica que deja poco espacio a la iniciativa individual. Esto se debe a que uno de los aspectos de mayor importancia para el cumplimiento de su misión es la obediencia a la jerarquía, de tal manera que, desde el toque de diana, los militares activos están sometidos a un estricto control de actividades y a una ritualidad repetida cotidianamente que tiene como consecuencia la producción de cuerpos y comportamientos que podemos calificar como arquetípicamente militares.

Muchas de las características y comportamientos de la performatividad corporal asociada a lo militar comparte atributos y simbolismos con lo que se percibe tradicionalmente como *performatividad de lo masculino*: La fuerza, la dureza, la sumisión a las órdenes superiores, la optimización de la potencialidad física y distintos rituales de adaptación son aceptados y estimulados en los espacios militares. Esto hace que, pese al discurso oficial de que existe una situación paritaria de los géneros en el Ejército, se refuercen en la institución actitudes y comportamientos entendidos como *performancias de lo masculino*.

Por tanto, cuando ingresó la primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas, su proceso de socialización y adaptación a la Escuela Militar generó en ellas diversas *masculinidades femeninas* —a manera de lucha para romper los patrones de congruencia de género—, debido a que se consideraba al Ejército como una de las fuerzas que otorgan relevancia a la condición física y que en parte representaba una cultura que privilegiaba y legitimizaba una masculinidad hegemónica y conservadora. Esta situación conllevó que fuera necesario establecer un proceso de resignificación de lo militar y crear mecanismos de negociación para legitimar y posibilitar la permanencia de las mujeres en un espacio que no estaba acostumbrado a su presencia.

Es así como empezaron una especie de lucha por pertenecer. En algunos casos, ellas comenzaron procesos de imitación —que no solo eran solicitados por sus compañeros, sino también por sus superiores— cuando se les pedía hablar más fuerte y dejar el tono agudo de su voz, o empezaron a hacer flexiones de pecho como lo haría cualquier hombre, aunque en el primer reglamento se establecía una forma particular de hacerlo para no generar modificaciones en la morfología femenina. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos por estar a la par en las tareas diarias con sus compañeros hombres, a las mujeres se les sancionaba socialmente porque no se veían “lo suficientemente femeninas”, puesto que su cuerpo había cambiado al realizar los mismos ejercicios que hacían los hombres o adoptar comportamientos considerados típicamente masculinos, como usar vocabulario soez, emplear la fuerza física, alzar la voz, entre otras. De esta manera quedó en evidencia que persisten dicotomías en la forma como se interpreta la actuación de los sujetos, pues se acepta de manera tácita este tipo de actitudes en sujetos asociados al género masculino —aunque se consideren de mal gusto—, pero se juzgan y menosprecian si se manifiestan en sujetas del género femenino, no sin antes recordarles que aunque “hagan las flexiones de pecho que quieran, siempre seguirán siendo mujeres”.

Entonces, las mujeres que formaban parte de este espacio etiquetado como masculino vieron que su proceso de mimesis era infructuoso para integrarse y legitimarse, de modo que aceptaron la fase de hiperfeminización que se estableció institucionalmente, es decir, recurrir a mecanismos tradicionalmente femeninos como el maquillaje, el perfume y un estilo de manicure conservador, como estrategias de distinción de cuerpos basada en el género.

En este tema particular se reconoce que aunque los anclajes y las objetivaciones sobre las representaciones de género en la Esmic son producidas e instaladas inicialmente en los grupos familiares, estas son reforzadas en la formación militar. Esto invita, entonces, a pensar que los docentes, los currículos y las prácticas socioeducativas deberán velar a través de la doctrina por incluir el desarrollo de elementos sobre “equidad de género” que permitan transformar los patrones machistas y avanzar hacia la consolidación de relaciones configuradas en la igualdad.

Históricamente, el proceso de invisibilización que sufrieron mujeres como la Cacica Gaitana, las que participaron en la lucha independentista o las “capitanas” de la Guerra de los Mil Días en Colombia, evidencia que los roles y la performatividad de género se flexibiliza cuando la institucionalidad queda en segundo plano por cuestiones de guerra, pero que se revierten inmediatamente cuando se retorna al *statu quo* y se neutraliza lo que se salga de sus límites. Por tal motivo, es más fácil escuchar acerca de Policarpa Salavarrieta o las “juanas” que de las capitanas en la Guerra de los Mil Días. El ejemplo más plausible se vio en las celebraciones del Bicentenario de la República de Colombia, pues de catorce personajes históricos homenajeados, cinco fueron mujeres y solo dos eran reconocidas. Los esencialismos, por tanto, hacen bastante difícil que se lleve a la práctica las propuestas del feminismo militarista igualitario —designado así por algunas autoras de la academia estadounidense o europea—, a pesar de que existen evidencias históricas que demuestran la capacidad de la mujer en labores de combate y no necesariamente de apoyo.

Entonces, de acuerdo con lo extraído en el corpus de las investigaciones se puede inferir que aún falta camino por recorrer y que no son mesurables los efectos de la transformación institucional del Ejército Nacional de Colombia, ya que las egresadas de las primeras promociones mixtas de la Esmic todavía no han alcanzado puestos representativos dentro de las Fuerzas Armadas. Como se mencionó anteriormente, hasta ahora solo han ascendido dos mujeres al grado de brigadier general, y así se espera que puedan ir formando y consolidando modelos de empoderamiento y mando frente a la sociedad en general. Por ende, se puede afirmar que hasta el momento el proceso de transformación de las representaciones de género

solamente tiene lugar en el interior de las Fuerzas Armadas y que el efecto por ahora es institucional. Sin embargo, ya se empiezan a sentir las consecuencias en la valoración de los oficiales hombres sobre las capacidades físicas y de mando de las mujeres, el cual se transforma continuamente con cada nueva incorporación.

En las investigaciones presentadas en esta obra se encontró que sí es posible deconstruir lo que se considera militar, puesto que ya no se trata del feminismo de hace cincuenta años que exigía igualdad a rajatabla, ya que resulta evidente que existen diferencias. En contraste, estos estudios propenden a que todas las personas, sin importar su condición de género, tengan igualdad de acceso a las oportunidades y tratamiento, de tal modo que no se presente discriminación de ninguna índole. Este acceso equitativo a las oportunidades en el Ejército obtendrá mejores resultados cuando las mujeres que se forman en la Esmic puedan acceder a armas como infantería y caballería, en las cuales ya ha incursionado con éxito el personal femenino en otros países. Así mismo, cuando poco a poco se evidencie el cambio en el discurso institucional a través de la transformación de prácticas cotidianas.

Es necesario mencionar que la Esmic ha realizado avances en el propósito de adoptar institucionalmente la perspectiva de género en sus distintos procesos. El resultado de estos esfuerzos es que desde 2013 hay una prueba física terrestre desagregada por sexo para la incorporación estudiantil, lo cual demuestra que se propende a garantizar la igualdad de acceso a oportunidades de todos los aspirantes. No obstante, la alta ponderación que tiene esta prueba en la Esmic se puede entender como una discriminación positiva mal entendida que busca incrementar la incorporación femenina.

Sin embargo, aunque actualmente a la Escuela se presenta la misma cantidad de hombres y mujeres, el porcentaje de ingreso varía drásticamente. Mientras que de 1.000 mujeres solo seleccionan 80, de los 1.000 hombres que se presentan se escogen 200, lo cual representa un margen de diferencia aproximada del 12 % entre ambos grupos y que no compensa la “ventaja” dada en la prueba física. Por tanto, es importante contrastar el número de aspirantes hombres y mujeres con el número final de admitidos de cada grupo para procurar que no se presente discriminación con base en género al permitir mayor porcentaje de hombres que de mujeres en el proceso de incorporación y selección de personal.

Lo anterior evidencia que es necesario revisar los demás estadios que conforman el instrumento de selección con perspectiva de género para que no se perciba una discriminación positiva mal entendida, la cual puede generar a futuro descontento e incidir negativamente en el clima organizacional de la Esmic y, posteriormente, del Ejército Nacional de Colombia porque no se dan las mismas condiciones a

hombres y mujeres. Es aconsejable, por lo tanto, que la perspectiva de género esté inmersa en las necesidades de la fuerza, en sus planes de desarrollo académico y profesional, y esto comienza desde el proceso de incorporación y selección de personal estudiantil.

En las distintas investigaciones compiladas en esta obra se encontró que las personas entrevistadas enfatizan que el personal femenino debe generar estrategias de resiliencia desde el proceso de formación para que se integre y consolide en la carrera militar con mayor facilidad. Cabe aclarar que no hablan desde su condición de sujeto, sino como militares que abogan por herramientas para que los oficiales en proceso de formación puedan desempeñarse de manera exitosa, sin importar su género, a través de relaciones asertivas y del trabajo colaborativo con los demás integrantes de la institución. Por esto mismo, sugieren que la Esmic debería incorporar en el proceso educativo la realidad que se ve en las unidades.

Precisamente, respecto al plan de carrera y el clima organizacional, se estableció que es fundamental capacitar al personal en tareas y especialidades acordes con las necesidades de la fuerza y su proyección en el futuro. Así, se planteó que estas acciones ayudarán a que el Ejército se fortalezca y a que se genere una cultura de inclusión desde la perspectiva de género, para lo cual es clave que se definan con claridad las funciones y se cuente con un buen estudio de prospectiva que permita pasar de la complementariedad a la sincronización de los equipos. Es decir, en este proceso es importante delimitar con más especificidad las funciones de las oficiales de armas, puesto que si bien en la Esmic está claro su rol, cuando salen de allí a las distintas instancias del Ejército encuentran que sus labores están por definirse y, por ende, requieren de un plan de carrera detallado para consolidar su desarrollo profesional a mediano y largo plazo.

Antes de concluir no está de más señalar que no se trata de un proceso sencillo, sino que todavía existe cierta resistencia, de manera que la deconstrucción de la cual se ha hablado solo será visible a mediano y largo plazo. Esto se debe a que, como se mencionó, durante más de cien años el Ejército Nacional de Colombia asoció el desempeño militar con las características “masculinas”, a tal punto que prestar el servicio militar era uno de los pasos para afianzar la “hombría”. No obstante, esta es una gran oportunidad para demostrar que la mujer, además de tener liderazgo en los ámbitos académico, político y económico, también puede ser ejemplo de liderazgo en las labores militares. En consecuencia, podrá transformar la asociación *militar-masculinidad* para abrir espacios y ampliar ciertos radios de acción, de acuerdo con las concepciones que han defendido autoras como Butler y Halberstam, por

citar algunas, que están más conectadas con presunciones culturales que con realidades biológicas.

Finalmente, vale la pena recordar que una de las mujeres encuestadas al principio expresaba que la mente ayudaba a configurar el cuerpo y a dar el máximo para ser el mejor militar posible. Empleando la misma analogía se concluye que si se forma culturalmente la mente para que reconozca y valore la participación de la mujer dentro del Ejército como muestra máxima de liderazgo —tanto en labores de apoyo como de combate—, por el mismo camino se configurará el cuerpo para que pueda ser mejor militar, sin importar si se es hombre o mujer.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Referencias primera parte

- Acosta, J. L. (2009) *Ejército de Colombia abre a plenitud sus puertas a mujeres*. Recuperado de: <https://reut.rs/2DzFrXu>
- Accurso, R. (agosto 16 de 2012). Las Amazonas de Fray Gaspar de Carvajal. *Aula de Letras* [revista virtual]. Recuperado de: <http://bit.ly/2wJmKds>
- “A mil balas por minuto: la Fuerza Área Colombiana tiene su primera mujer artillera” (mayo de 2016). *Webinfomil.com. El portal militar colombiano*. Recuperado de: <http://www.webinfomil.com/2016/05/a-mil-balas-por-minuto-la-fuerza-aerea.html>
- Archivo General de la Nación [AGN]. (1848-1985). Fondo: Sección Notarías - Ministerio de Defensa. Recuperado de: <http://www.archivogeneral.gov.co>
- Archivo General de la Nación [AGN]. (s. f.). Expediente Guerra de los Mil Días (página web). Recuperado de: <http://bit.ly/2vNxcDJ>
- Archivo de la Presidencia 2002 – 2010 [Foto: César Carrión – Secretaria de Prensa] (2009). Luz Marina Bustos Castañeda, quien desde hoy se convierte en la primera mujer general de la Policía Nacional. Recuperado de: <http://historico.presidencia.gov.co/fotos/2009/junio/05/foto7.html>
- Alta Consejería para el Bicentenario de la Independencia. (30 de julio de 2010). Contexto histórico [información en página web]. Recuperado de: <http://bit.ly/2j4WlHd>
- “Ascenso de la cuarta mujer a Brigadier General de la Policía colombiana en 126 años de historia” (18 de diciembre de 2017). *Noticias RCN*. Recuperado de <https://bit.ly/2uvZPCT>
- “Asume el mando la primera mujer comandante de un batallón de la Armada de Colombia”. (enero de 2015). *Webinfomil*. Recuperado de <https://bit.ly/1uonCAZ>
- Austin, H. G. N. (2003). *El papel de la mujer en la Guerra de los Mil Días*. Panamá: Centro de Investigación y Docencia de Panamá. Recuperado de <http://bdigital.binal.ac.pa/bdp/papelde-lamujer.pdf>
- Barrero, M. (13 de diciembre de 2014). Primeras suboficiales de Escuela [Información en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2LbWbat>
- Bertolazzi, F. (2010). *Women with a blue helmet: the integration of women and gender issues in UN Peacekeeping Missions*. Santo Domingo: United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-InstRAW). Recuperado de <http://bit.ly/2xS5EdK>
- Bohórquez, C. (marzo 17 de 2014). Primeras mujeres al mando de un buque fluvial. *El Tiempo*. Recuperado de <https://bit.ly/2jrjsQZ>
- Brown, W. (2003). Lo que se pierde con los derechos. En Brown, W. y Williams, P. *La crítica de los derechos*, pp. 96-134. Bogotá, D. C.: Universidad de los Andes.
- Calderón, C. (Ed.). (1991). *Gran enciclopedia de Colombia* (vols. 1 y 2: Historia; vols. 10 y 11: Biografías). Bogotá, D. C.: Círculo de Lectores.

- Camacho Arango, Carlos (2016). *El conflicto de Leticia (1932-1933) y los ejércitos de Perú y Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Centro de Estudios en Historia (CEHIS).
- Camacho Zambrano, C. M. (2012). Amalgama de porcelana y acero: Presencia de la mujer en la Fuerza Pública. *Revista ACORE*, 122, 59-64.
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Ejército, feminidades y géneros performativos: Las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes "General José María Córdova"*. (Tesis de Maestría en Estudios Culturales). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D. C. Recuperado de <http://bit.ly/2wLJ0VU>
- Castaño Guzmán, A. (17 de marzo de 2016). "Nuestra memoria histórica se nutre de mentiras y de incertidumbres": Enrique Santos Molano. *Revista Arcadia*. Recuperado de <http://bit.ly/2vMpcmt>
- Centrovisión. (31 de julio de 2017). Erika Pedraza, la Coronel de acero que combate a los criminales desde el aire [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2Lnkcly>
- "Clarena, primera en volar un DC3". (junio 21 de 2009). *El Colombiano*. Recuperado de: <https://bit.ly/2NU4vdR>
- Congreso de la República de Colombia (diciembre 26 de 1968) Ley 74. Recuperado de: <https://bit.ly/2DBdn5U>
- Congreso de la República de Colombia (diciembre 30 de 1972). Ley 16. Recuperado de: <https://bit.ly/2zf0ZVJ>
- Congreso de la República de Colombia. (diciembre 20 de 1974). Ley 0024. *Diario Oficial*, 34242. Recuperado de <http://bit.ly/2wMSocN>
- Congreso de la República de Colombia. (junio 2 de 1981). Ley 51. *Diario Oficial*, 35794. Recuperado de <http://bit.ly/1I5Lluz>
- Congreso de la República de Colombia. (julio 7 de 2003). Ley 823. *Diario Oficial*, 45245. Recuperado de <http://bit.ly/2gOtuTK>
- Congreso de la República de Colombia. (diciembre 4 de 2008). Ley 1257. *Diario Oficial*, 47193. Recuperado de <http://bit.ly/YXt3Io>
- Conoce a la primera mujer piloto del Ejército colombiano. (abril 9 de 2018). *Noticia al Día*. Recuperado de <https://bit.ly/2u4dVLa>
- Corrales, J. (2012). Las 50 mujeres robocop. Recuperado de: <https://bit.ly/2z5GV7O>
- Deas, M. (2000). Reflexiones sobre la Guerra de los Mil Días. *Revista Credencial Historia*, 121. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/node/32506>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (marzo 12 de 2013). Documento Conpes Social 161. Equidad de Género para las Mujeres [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1WSpafZ>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2017). Conpes sociales (página web). Recuperado de <http://bit.ly/2xQ36wy>
- Dussan, Y. (26 de octubre de 2017). Fuerza Aérea de Colombia tendrá mujeres instructoras. *Diálogo. Revista Militar Digital*. Recuperado de <https://bit.ly/2LllvYL>
- Ebadi, S. (27 de noviembre de 2013). Women Rising. *The New York Times*. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2013/11/28/opinion/women-rising.html>

- El País / Colprensa [Cali, Colombia] (2012). Por primera vez en Colombia, una mujer asciende a Sargento Mayor en el Ejército. Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/judicial/por-primeravez-en-colombia-una-mujer-asciende-a-sargento-mayor-del-ejercito.html>
- Ejército Nacional de Colombia (2011a). Mujeres del Ejército Nacional en ejercicio de campaña. [información en página web]. Recuperado de: <https://bit.ly/2zPLdzO>
- Ejército Nacional de Colombia (2011b). Ascendieron las primeras 48 mujeres como oficiales de arma. [información en página web]. Recuperado de: <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=328068>
- Ejército Nacional de Colombia (2013). Sargento Viceprimero Amado Merchán, única mujer militar en el contingente N.100. [información en página web]. Recuperado de: https://www.ejercito.mil.co/multimedia/galeria_fotografica/galeria_general/sargento_viceprimero_amado_merchan_344483_344483
- Ejército Nacional de Colombia, División de Aviación de Asalto Aéreo. (agosto 19 de 2013). Vuelo solo de la primera mujer piloto del Ejército Nacional [información en página web]. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=350838>
- Ejército Nacional de Colombia. (31 de julio de 2015). La valiente mujer soldado [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2MWcUvU>
- Ejército Nacional de Colombia. (6 de marzo de 2015). La pasión de una mujer francotiradora [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2Lh3wCB>
- Ejército Nacional de Colombia. (12 de marzo de 2016). Ella es la alférez Batioja, una mujer vestida de honor [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2u4euVi>
- Ejército Nacional de Colombia. (12 de junio de 2017a). Cabo primero Diana Chica, orgullo militar en la península del Sinaí [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2sm2WN4>
- Ejército Nacional de Colombia. (14 de marzo de 2017b). Primera mujer del arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2mQXUGX>
- Ejército Nacional de Colombia. (21 de abril de 2017c). Primera mujer oficial con curso de manejo de explosivos [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2oZAvRm>
- En busca de una verdad inconclusa. (20 de septiembre de 2011). *El Espectador*. Recuperado de <http://bit.ly/2eLJyoH>
- Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” [Esmic - Oficina de Prensa]. (2017). Brigadier General Clara Esperanza Galvis Díaz. Recuperado de: <https://bit.ly/2JzCULk>
- Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” [Esmic]. (2018). La primera mujer de Infantería en la historia del Ejército Nacional [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2ubKeY0>
- Escuela de Posgrados de la Fuerza Aérea Colombiana [Epfac]. (24 de agosto de 2017). Suboficial femenina integrante del Curso de Instructores Básicos Militares [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2zHQqgd>
- Escuela Superior de Guerra - Oficina de Comunicaciones Estratégicas CGFM (2013). Exalumnos CAEM 2013 fueron ascendidos al grado de Brigadier General [información en página web]. Recuperado de: <http://esdegue.edu.co/node/1076>
- “Esta es la primera mujer piloto de helicóptero del Ejército” (7 de abril de 2018). *Red + Noticias*. Recuperado de <https://bit.ly/2uPEeri>

- Fuerza Aérea Colombiana (2016, junio 23). Primera mujer TES -Tirador Experta de Superficie. Recuperado de: <https://bit.ly/28ZPtAe>
- Fuerzas Militares de Colombia. (18 de marzo de 2016). Primera mujer en pilotar helicóptero Blackhawk [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2NUfu6H>
- Fuerzas Militares de Colombia. (17 de octubre de 2017). Mujer madre y militar única mujer del relevo 111 al Sinaí [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2LiGYVv>
- Fuerzas Militares de Colombia. (mayo 30 de 2018). Primeras mujeres artilleras en el Ejército Nacional [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/2upcffq>
- Guzmán, D. E. & Molano, P. (2012). *Ley de Cuotas en Colombia: Avances y retos. Diez años de la Ley 581 de 2000*. Bogotá, D. C.: Dejusticia. Recuperado de <http://bit.ly/2gLsveE>
- Guzmán, J. V. (6 de octubre de 2012). Ley de Cuotas: Lejos de su objetivo. *Revista Semana*. Recuperado de <http://bit.ly/2f5D9kQ>
- Hauzeur Forero, Y. (2009) “La Historia Cambió” en Revista Aeronáutica (FAC) Edición 258 (2009). Recuperado de: <http://www.revistaaeronautica.mil.co/?idcategoria=56386>
- Herrera A., M. (1991). La Gaitana. En Camilo Calderón (ed.), *Gran Enciclopedia de Colombia* (vols. 10 y 11: Biografías). Bogotá, D. C.: Círculo de Lectores. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/biografias/gaitana.htm>
- Jaramillo Castillo, C. (1987). Las juanas de la revolución: El papel de las mujeres y los niños en la Guerra de los Mil Días. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 15, 211-230. Recuperado de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/achsc/article/view/36110>
- “La teniente de fragata Raquel Romero primera comandante del «Isla Palma»”. (2015). #PortiMujer-365Días. Armada Colombia (Público). Recuperado de <https://plus.google.com/+ArmadaNacional/posts/f1gMr1DTgUc>
- “Las mujeres que siempre han querido ser parte de la Fuerza”. (julio 19 de 2016). *El Tiempo*. Recuperado de <https://bit.ly/2KXRm5A>
- Lista, F. (22 de marzo de 2012). Seguridad y enfoque integral. *Análisis del Real Instituto Elcano*, 20. Recuperado de <http://bit.ly/2gQ4uLX>
- Lizarazo G., L. (2012). En Boyacá se formó el primer grupo de mujeres Esmad del país. Recuperado de: <https://bit.ly/2B1P92p>
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación. *UNISCI Discussion Papers*, 20, 36-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/767/76711408004.pdf>
- Martínez C., A. (2008). ¿Cómo se ha percibido la participación femenina en las luchas de la independencia? Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Simposio Historia de las Mujeres, XIV Congreso de Historia, Tunja (Boyacá, Colombia). *Boletín de Historia y Antigüedades*, 95 (842), julio-septiembre, pp. 443-454.
- Martínez, C. A. (2012). Los oficios femeninos. En Angie Rico (comp.), *Ensayos históricos* (pp. 145-154). Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.
- Más mujeres deben llegar tan alto: María Paulina Leguizamón. (13 de diciembre de 2013). *El País*. Recuperado de <http://bit.ly/2vMVde9>
- Maya, M. (2 de agosto de 2010). Las mujeres de la libertad: Heroínas de la Independencia [artículo en página web]. Recuperado de <http://alainet.org/active/39941&lang=es>

- Mesa, M. (2010). Mujer, paz y seguridad: La Resolución 1325 en su décimo aniversario. Anuario 2010-2011. En Autora, *Balance de una década de paz y conflictos: tensiones y retos en el sistema internacional* (pp. 43-64). Madrid: Ceipaz y Fundación Cultura de Paz. Recuperado de <http://bit.ly/2wHmCwH>
- Monsalve Gaviria, R. (mayo 18 de 2016). Natalia Rincón, primera mujer artillera de las Fuerzas Armadas. *El Colombiano*. Recuperado de <https://bit.ly/1TZmxZ7>
- “Una mujer hace parte del Batallón Colombia que viajará a Sinaí”. (abril 4 de 2013). *Noticias Caracol*. Recuperado de <https://bit.ly/2JmLbCp>
- “Mujeres que dominan la aviación policial”. (27 de junio de 2015). *Revista Semana*. Recuperado de: <https://bit.ly/2KZPgSH>
- Nash, M. & Tavera, S. (Orgs.). (2003). *Las mujeres y las guerras. El papel de las mujeres y las guerras de la Edad Antigua a la Contemporánea*. Barcelona: Icaria.
- “Natalia Rincón, la primera mujer artillera de las Fuerzas Militares de Colombia”. (mayo 8 de 2016). *Noticias RCN*. Recuperado de <https://bit.ly/2L2WHEo>
- Nuevo libro, “Mujeres libertadoras”. (noviembre 22 de 2010). *El Diario*. Recuperado de <http://eldiario.com.co/antiores/26-11-2010/nuevo-libro-mujeres-libertadoras-101121.html>
- Operación Jaque, 10 años. (s. f.). *RCN*. Recuperado de <https://noticias.canalrcn.com/especialesrcn/operacion-jaque/>
- Organización de Estados Americanos [OEA]. (noviembre 22 de 1969). Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) [documento en línea]. Recuperado de: <http://bit.ly/2nQn5q5>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2xc7wkj>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (20 de diciembre de 1952). Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wHMB7b>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (diciembre 16 de 1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1VtbiXi>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (diciembre 18 de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW) [documento en línea]. Recuperado de https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (3 de diciembre de 1982). Resolución 3763 sobre la Participación de la Mujer en la Promoción de la Paz y la Cooperación Internacional [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wHUauA>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (septiembre 15 de 1995). IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing) [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/Ns1QHN>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (septiembre 5 de 2000a). Objetivos de desarrollo del milenio [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1vo66qW>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (octubre 31 de 2000b). Resolución 1325 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2smE6uo>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (junio 19 de 2008). Resolución 1820 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wK5HcZ>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (septiembre 30 de 2009a). Resolución 1888 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2gKvcSq>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (octubre 5 de 2009b). Resolución 1889 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2gNNdmk>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (16 de diciembre de 2010). Resolución 1960 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wKg4gM>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (21 de enero de 2013a). Resolución 2086 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2xdLaiw>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (24 de junio de 2013b). Resolución 2106 [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wKlvMS>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (octubre 18 de 2013c). Resolución 2122 [documento en línea]. Recuperado de: <http://bit.ly/2vOTg0P>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (septiembre 25 de 2015). Resolución 70/1: Agenda 2030 para el desarrollo sostenible [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/1O9BczJ>
- Organización del Tratado del Atlántico Norte [Otan]. (s. f.). Nato comprehensive approach [información en página web]. Recuperado de <http://natolibguides.info/comprehensiveapproach>
- Palencia Salcedo, A. R. (2018) Primera Instructora de Formación Militar en Latinoamérica “Drill Instructor”. *Revista Aeronáutica - Fuerza Aérea Colombia, Edición 283*, pp. 34 y 35. Recuperado de: <https://bit.ly/2PnPjdk>
- Pérez Silva, V. (diciembre de 2009). Revolución de los comuneros. *Credencial Historia*, 240. Recuperada de <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-240/revolucion-de-los-comuneros>
- Perrot, M. (2009). *Mi historia de las mujeres* (1.ª ed.). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Pimiento Niño P. A. (2015). La mujer que guía al escuadrón femenino del Esmad. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16223719>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). Objetivos de desarrollo sostenible [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2cFagZg>
- Policía Nacional de Colombia. (noviembre de 2016). Reconstrucción histórica del papel de la mujer policía en el conflicto armado en Colombia [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2mpfYFL>
- Presidencia de la República de Colombia. (8 de diciembre de 1971). Decreto 2337. *Diario Oficial*, 33506. Recuperado de <http://bit.ly/2wMNw4V>
- Presidencia de la República de Colombia. (30 de diciembre de 1974). Decreto 2820. *Diario Oficial*, 34327. Recuperado de <http://bit.ly/2eKpgrN>
- Presidencia de la República de Colombia. (6 de septiembre de 2013). Decreto 1930. Recuperado de <http://bit.ly/2j82SO4>
- “Primera mujer oficial piloto de la Armada Nacional”. (5 de julio de 2012). Webinfomil.com. El portal militar colombiano. Recuperado de <http://www.webinfomil.com/2012/07/primera-mujer-oficial-piloto-de-la.html>
- “Primeras comandantes a cargo de buque fluvial de guerra” (2014) Copyright © 2014 Casa Editorial El Tiempo. Recuperado de: https://www.eltiempo.com/Multimedia/galeria_fotos/colombia9/GALERIAFOTOS-WEB-PLANTILLA_GALERIA_FOTOS-13674116.html

- “Protagonistas de alto rango: Sargento mayor Luz Marina Correa Cárdenas”. (26 de septiembre de 2012). *La Patria*. Recuperado de <https://bit.ly/2Jq3aYy>
- Quintero Rivera, A. (7 de marzo de 2017). Conozca a la primera mujer líder en desminado humanitario en Colombia. *Canal Institucional TV*. Recuperado de <https://bit.ly/2mDkVO8>
- Ramírez R., M. H. (2010). Las mujeres en la Independencia de la Nueva Granada: Entre líneas. *La Manzana de la Discordia*, 5 (1), 45-54. doi: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v5i1.1529
- Ramírez, M. H. (julio 11 de 2012). Las mujeres durante la crisis de la independencia de la Nueva Granada [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2eGoZGc>
- Reino Unido permitirá a mujeres combatir en primera línea militar a partir de 2016. (diciembre 20 de 2015). *El Mundo*. Recuperado de <https://bit.ly/1JlpGvn>
- Revista Semana. La Revista Aeronáutica celebra 70 años con exposición fotográfica. Foto Rudolf (2017). Recuperado de <https://www.semana.com/cultura/galeria/la-revista-aeronautica-celebra-70-anos-con-exposicion-fotografica/540983>
- Revista Aeronáutica Fuerza Aérea Colombiana Edición 271 (2014, diciembre 13). Primeras Suboficiales de Escuela. Recuperado de: <https://bit.ly/2LbWbat>
- Salazar, H. (6 de junio de 2009). Colombia tiene su primera mujer general. *BBC Mundo*. Recuperado de http://www.bbc.co.uk/mundo/america_latina/2009/06/090605_2137_colombia_generala_jrg.shtml
- Samhaber, E. (1960). Busca de El Dorado y descubrimiento del Amazonas. En *Los grandes viajes a lo desconocido* (pp. 335-340). Buenos Aires: El Ateneo.
- “Se graduó primera mujer del curso de instructor básico” (2010). *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.co/monteria-y-sincelejo/local/se-gradu%C3%B3-primer-mujer-del-curso-de-instructor-b%C3%A1sico>
- Smits, R. (2010). A gender perspective in Peacekeeping Missions: Discussing guidelines [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wLLCBI>
- Teleantioquia. (3 de noviembre de 2014). Kelly García, una de las siete mujeres que maneja los helicópteros de la Policía [archivo de video]. Recuperado de: <https://bit.ly/2upFGOL>
- Topper, J. F. (2016). Primera mujer piloto al mando de Black Hawk en la FAC. *Aviacol.net - El Portal de la Aviación en Colombia*. Recuperado de: <https://www.aviacol.net/noticias/primer-mujer-piloto-black-hawk.html>
- VVAA. Policía Nacional de Colombia (Noviembre 2016) Reconstrucción histórica del papel de la mujer policía en el conflicto armado en Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/2mpfYFL>
- “Vuelo solo» de la primera mujer piloto del Ejército Nacional”. (agosto de 2013). *Webinfomil.com*. El portal militar colombiano. Recuperado de: <http://www.webinfomil.com/2013/08/vuelo-solo-de-la-primer-mujer-piloto.html>
- “50 mujeres harán historia en el Ejército como las primeras suboficiales con mando de tropa”. (marzo de 2017). *Webinfomil.com*. El portal militar colombiano. Recuperado de: <https://bit.ly/2NxaViy>

Referencias segunda parte

- Aroral, K. (22 de octubre de 2012). Michelle Bachelet: Decision-making bodies should have at least 30 % women. *The Times of India*. Recuperado de <http://bit.ly/2yGXULp>
- Austin, J. L. (1962). *How to do things with words*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Banks, A. (4 de noviembre de 1990). Adventures of Jane Wayne. *The New York Times*. Recuperado de <http://www.nytimes.com/1990/11/04/books/adventures-of-jane-wayne.html>
- Barkalow, C. (1992) *In the Men's House*. New York: Berkley Books.
- Bobeá, L. (2008). La feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano. *Revista Nueva Sociedad*, 213, 65-79. Recuperado de <http://bit.ly/2fNSCtN>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble. Feminism and the subversion of identity*. Nueva York, N. Y.: Routledge.
- Butler, J. (1993). *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*. Nueva York, N. Y.: Psychology Press.
- Brooks, X. (2009, octubre 13) *The First Action Heroine*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ae516F>
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Ejército, feminidades y géneros performativos: Las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes "General José María Córdova"*. (Tesis de Maestría en Estudios Culturales). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D. C. Recuperado de <http://bit.ly/2wLJ0VU>
- Carrillo, J. (s. f). Entrevista a Beatriz Preciado [documento en línea]. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/16.pdf>
- Chartier, R. (2002). El mundo como representación [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2xWxckh>
- Cockburn, C. (2007) *From Where We Stand: War, Women's Activism and Feminist Analysis*. London: ZED Books.
- Conoce lo que es perspectiva de género. (18 de febrero de 2015). *El Nuevo Día*. Recuperado de <http://bit.ly/2ymp3qy>
- De Lauretis, T. (1989). *Technologies of gender: Essays on theory, film, and fiction*. Estados Unidos de América: Indiana University Press.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (noviembre 2 de 2011). *Conpes 161*. Recuperado de <http://bit.ly/1Ql6yWW>
- Duque A., C. A. (2010). Judith Butler: Performatividad de género y política democrática radical. *La Manzana de la Discordia*, 5, (1), 27-34. Recuperado de <http://bit.ly/2fNYT8s>
- Enloe, C. (2000). *Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives*. Berkeley: University of California Press.
- Entretenimiento RCN – Instagram (junio de 2017). “¿Qué tal este #TBT? La Subteniente Rojas @vanerojas_5 fue reina de belleza! (...)”. Recuperado de: https://www.instagram.com/p/BVX7XovBK30/?utm_source=ig_embed
- Feinman, I. R. (2000). *Citizenship rites: Feminist soldiers & feminist antimilitarists*. New York University Press.
- Feinman, I. R. (s. f.). Curriculum Vita [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2xRDHEZ>

- Gamba, S. (marzo de 2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres en Red. El Periódico Feminista*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. University of Edinburgh.
- Judith / Jack Halberstam: Nuevas subculturas performativas: dykes, transgéneros, drag kings, etc. [entrada de blog] (s. f.). Parole de Queer. Recuperado de <http://paroledequeer.blogspot.com/2015/04/judithjack-halberstam-nuevas.html>
- Halberstam, J. (2008). *Masculinidad femenina*. Barcelona: Egales.
- Hall, S. (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices*. Londres: Sage Publications.
- Henderson, R. (octubre 29 de 1990). Capt. Carol Barkalow shares her Army experiences to inspire others to follow in her bootsteps. *The Baltimore Sun Newspaper*. recuperado de http://articles.baltimoresun.com/1990-10-29/features/1990302090_1_barkalow-carol-motto
- Herbert, M. (1998). *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality and women in the Military*. New York University Press.
- Holm, J. (1993) *Women in the Military: An Unfinished Revolution*. New York: Presidio Press.
- Hoyle, A. (noviembre 8 de 2009). Combat Barbie: Soldier is new Miss England as Linford Christie's niece hands back crown after nightclub 'brawl'. *Mail Online*. Recuperado de <http://dailym.ai/2xVwCnn>
- Irenees. (s. f.) La Organización Femenina Popular de Barrancabermeja (Colombia) [información en página web]. Recuperado de http://www.irenees.net/bdf_fiche-acteurs-156_fr.html
- Lamas, M. (2015). La perspectiva de género [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2wv5WWZ>
- Martin, D. (1 de marzo de 2010). Jeanne Holm Dies at 88. A Pioneer in the Air Force. *The New York Times*. <http://www.nytimes.com/2010/03/02/us/02holm.html>
- Martínez C., A. (agosto 2008). ¿Cómo se ha percibido la participación femenina en las luchas de la independencia? Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Simposio Historia de las Mujeres, XIV Congreso de Historia, Tunja (Boyacá, Colombia). En *Boletín de Historia y Antigüedades*, Vol. 95. N° 842. julio-septiembre de 2008. 443-454. Bogotá: Academia Colombiana de Historia. En Rico, A. (Comp.) (2012). *Ensayos Históricos*. Bucaramanga: UIS – Dirección Cultural, 199 – 215.
- Merriam-Webster. (s. f.). Soldiering. Recuperado de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/soldiering>
- ONU Mujeres (2015). Incorporación de la perspectiva de género. Recuperado de: <https://bit.ly/2hgxQPw>
- Prieto S., A. (2005). Los estudios del performance: Una propuesta de simulacro crítico. *Cuadernos de Investigación Teatral*, 1, 52-61.
- ¿Qué tal este #TBT? (15 de junio de 2017). RCN. Recuperado de https://instagram.com/p/BVX7XovBK30/?utm_source=ig_embed
- Ramírez, M. H. (enero – junio 2010) Las mujeres en la independencia de la Nueva Granada. Entre líneas [Versión Electrónica]. *La Manzana de la Discordia*, 5 (1), pp. 45-54. Disponible: <https://bit.ly/2B1xliw>

- Real Academia Española de la Lengua. (s. f.). Enmienda. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=FWV-tXnq>
- Rooks, S. C. (2000). Looking at G. I. Jane through the lenses of gender. *American Communication Journal*, 2 (1). Recuperado de <http://ac-journal.org/journal/vol2/Iss1/essays/rooks.html>
- Ruta Pacífica de las Mujeres. (s. f.). Página web. Recuperado de <http://bit.ly/24DO8F6>
- Sánchez G., G. A. (2006). *Nuevas formas de resistencia civil de lo privado a lo público: Movilizaciones de la Ruta Pacífica 1996-2003*. Bogotá, D. C.: Ruta Pacífica de las Mujeres. Recuperado de: <http://bit.ly/2xeq2co>
- Schechner, R. (1985). *Between theatre and anthropology*. Philadelphia: Pennsylvania University Press.
- Searle, J. (1969). *Speech acts: An essay in the philosophy of language*. Cambridge University Press.
- Sharp, J. (2005). Guerra contra el terror y geopolítica feminista. *Tabula Rasa*, 3, 29-46.
- Scott, R., Birnbaum, R., Todd, S., Towhy, D., Alexandra, D., In Scalia, P., Moore, D., ... Buena Vista Home Entertainment [Firm] (1997), *G. I. Jane*.
- Turner, V. W. (1988). *The anthropology of performance*. New York, N. Y.: PAJ Publications.
- Vanessa Rojas es la teniente más sexy de Colombia. (junio 28 de 2017). *Revista Jet Set*. Recuperado de <https://bit.ly/2O96ef4>
- Zalaquett, C. (2009). *Chilenas en armas: Testimonios e historia de mujeres militares y guerrilleras subversivas*. Santiago de Chile: Editorial Catalonia.

Referencias tercera parte

Obras citadas

- AA. VV. (diciembre de 2014). Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa [documento en línea]. *Boletín Igualdad Empresa*, 20. Recuperado de http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_20_seleccion.pdf
- Ballantyne, P. (2002). Section one: War Committees and motives for army testing (Yerkes vs. Scott). En Autor, *Psychology, society, and ability testing (1859-2002): Transformative alternatives to mental Darwinism and Interactionism*. Recuperado de <http://www.igs.net/~pballan/Toc1.htm>
- Camacho Zambrano, C. M., López Daniel, E. C. Chica García, J. P. & Infante Correa, O. T. (2015). Army Alpha y Army Beta tests: Trabajo conjunto de las ciencias militares y la psicología para optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Primera Guerra Mundial. *Revista Briújula Semilleros de Investigación*, 3 (6).
- Carson, J. (1993). Army Alpha, Army Brass and the search for army intelligence. *Isis*, 84 (2), 278-309.
- Grueso H., M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: Un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22 (39), 13-30. Recuperado de http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/3828/2818
- Hernández et al. (2003). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). Aportes del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016 en educación para el trabajo y el desarrollo humano [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1PMnZLi>

- Yerkes, R. (1921). Psychological examining in the United States Army. *Memoirs of the National Academy of Sciences*, 15, 1-890.
- Zayas Agüero, P. M. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales* (octubre) [revista en línea]. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>

Obras consultadas

- AA. VV. (2010). Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz [documento en línea]. <http://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-centroamerica.pdf>
- Academia General Militar. (2010). Ingreso y promoción y ordenación [documento en línea]. Recuperado de http://www.ejercito.mde.es/unidades/Zaragoza/agma/Ingreso/RD_35_2010_Ingreso_Promocion_Ordenacion_Ensenanza_Formacion_FAS.pdf
- Armed Service Vocational Aptitude Battery [Asvab] (s. f.). History of military testing [información en página web]. Recuperado de http://official-asvab.com/history_res.htm
- Bennett. (s. f.). Las ventajas de la diversidad en el lugar de trabajo [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hnYdoI>
- Butler, J. (1990). Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. En Sue-Ellen Case (ed.), *Performing feminisms: Feminist critical theory and theatre* (pp. 270-282). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Camacho Zambrano, C. M. (2011). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas. Impactos en la cultura institucional militar: el caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC. *Revista Científica "General José María Córdova"*, 9, 69-94.
- Cobb-Clark. (2007). Gender-biased behavior at work: What can surveys tell us about the link between sexual harassment and gender discrimination? *IZA Discussion Paper*, 2547. Recuperado de <http://bit.ly/2ho3HzL>
- De Lauretis, T. (1989). La tecnología del género. En *Technologies of gender. Essays on theory, film and Fiction* (pp. pp. 1-30). Londres: Macmillan Press. Recuperado de <http://www.caladona.org/grups/uploads/2012/01/tecnologias-delgenero-teresa-de-lauretis.pdf>
- Duque Acosta, C. A. (2010). Judith Butler: Performatividad de género y política democrática radical. *La Manzana de la Discordia*, 5 (1), 27-34. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/2675/1/Judith.pdf>
- Escuela Militar "General José María Córdova" [Esmic]. (agosto 31 de 2014). Prueba natación aspirantes Esmic [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=S_JF8qOpQ6A
- Ejército Nacional de Colombia, Quinta División. (s. f.). Incorporaciones [información en página web]. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=89007>
- Ejército Nacional de Colombia, Comando de Reclutamiento. (s. f.). Página web del Comando de reclutamiento. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=49>
- Gamba, S. (1 de marzo de 2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres En Red. El Periódico Feminista*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>

- Gender equality in workplace could add trillions to US economy. (7 de abril de 2016). *BBC*. Recuperado de <http://bbc.in/23fRVu1>
- Gorman, Ch. (5 de mayo de 2014). Diversidad de género en la fuerza de trabajo mundial: esta no está sucediendo [información en página web]. Recuperado de <http://bit.ly/2hzlcep>
- Green, C. & Harris, W. (2004). Report of the SHA Committee on Women: Results from a questionnaire sent to women members. *The Journal of Southern History*, 70 (4), 871-884.
- Green, J. & Lu, W. (12 de abril de 2016). New gender pay-gap studies are challenging conventional wisdom. *Bloomberg*. Recuperado de: <http://bloom.bg/2gDZAeQ>
- Guardo Vásquez. (2012). *Percepción de las relaciones de género entre adolescentes: Transmisión de estereotipos y mitos de amor* (Trabajo de grado de Maestría). Universidad de Salamanca, Facultad de Derecho, Salamanca, España. Recuperado de <http://bit.ly/2gO5JsB>
- Harvard Summer School. (s. f.). Gender Inequality and Women in the Workplace [información en página web]. Recuperado de <http://bit.ly/2fWuz7i>
- Jaffe, E. (6 de febrero de 2014). The new subtle sexism toward women in the workplace. *Fast Company*. Recuperado de <http://bit.ly/2hQKl3o>
- Komiya, A. (2011, noviembre 17). El proceso de reclutamiento y selección de personal [información en página web]. Recuperado de <http://www.crecenegocios.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Lledó Cunill, E. (julio 14 de 2009). Las profesiones de la A a la Z en femenino y en masculino [página web]. Recuperado de <http://bit.ly/2hQMSEb>
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación. *UNISCI Discussion Papers*, 20, 36-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/767/76711408004.pdf>
- McFadyen, J. M., Kerpelman, J. L. & Adler-Baeder, F. (2005). Examining the impact of workplace supports: Work-family fit and satisfaction in the U. S. Military. *Family Relations*, 54 (1), 131-144.
- Miller, LL. (1997). Not just weapons of the weak: Gender harassment as a form of protest for army men. *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 32-51.
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). Es urgente acercar a las instituciones educativas y al sector productivo. *Revista Al Tablero*, 23, 10-11. Recuperado de <http://bit.ly/2ho4KQt>
- Nuciari, M. (2003). Women in the military: Sociological arguments for integration. En Giuseppe Carfordio (ed.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 279-298). New York: Springer.
- Onu Mujeres. (s. f.). Incorporación de la perspectiva de género [información en página web]. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Organización Internacional de Empleadores. (2016). Documento de posición de la OIE: Talento Femenino [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hQReBV>
- Patten, E. & Parker, K. (22 de diciembre de 2010). Women in the U.S. Military: Growing share, distinctive profile [información en página web]. <http://www.pewsocialtrends.org/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile/>
- Polifrone, E. (1 de marzo de 2016). Un cambio de paradigma en los ambientes laborales. *Infobae*. Recuperado de <http://bit.ly/2hz4Hz5>

- ¿Por qué es importante utilizar lenguaje no sexista? (mayo de 2008). *Mujeres en Red. El Periódico Feminista*. Recuperado de <http://bit.ly/2hwGcoD>
- Rand. (s. f.). Women's questionnaire [documento en línea]. Recuperado de http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monograph_reports/MR896/MR896.app.pdf
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo [Ormet] y Departamento para la Prosperidad Social [DPS]. (s. f.). Brechas de género en el mercado laboral: Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir [documento en línea. Recuperado de <http://bit.ly/2h3rLVU>
- Reynolds Aguirre, P. (2005). *Mujer en combate: ¿Necesidad operativa de las Fuerzas Armadas o imperativo político?* Santiago de Chile: Maye.
- Ross, H. (2008). Proven strategies for addressing unconscious bias in the workplace [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1o0VgpX>
- Scott, Sh. (3 de junio de 2018). Gender Differences Within the Workplace. *Houston Chronicle*. Recuperado de <http://bit.ly/2hwFDv3>
- Secretaría de Educación de Bogotá. (1999). Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/1S0Gw9F>
- Téllez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gaceta de Antropología*, 17 (17). Recuperado de <http://bit.ly/2hQPCIo>
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) (Canal Oficial Youtube) (2013, junio 27). Enfoque Diferencial de Género. Recuperado de: <https://bit.ly/2Puvml8>
- United States Military Academy [Usma]. (s. f.). Tips for entry into the United States Military Academy [documento en línea]. Recuperado de http://www.westpoint.edu/admissions/Shared%20Documents/USMA_Application_Tips.pdf
- United States Military Academy [Usma]. (s. f.). Nominations [información en página web]. Recuperado de http://www.westpoint.edu/admissions/SitePages/Apply_Nominations.aspx
- United States Military Academy [Usma]. (s. f.). Medical and Physical Requirements [información en página web]. Recuperado de https://www.westpoint.edu/admissions/SitePages/Apply_Physical.aspx
- United States Military Academy [Usma]. (s. f.). FAQ - Admission [información en página web]. Recuperado de https://www.usma.edu/admissions/sitepages/faq_admission.aspx
- United States Military Academy [Usma]. (s. f.). Your guide to successful admission [documento en línea]. Recuperado de https://www.usma.edu/_layouts/AdmissionsGuide/#/0
- Universidad de La Coruña, Oficina de Igualdad. (s. f.). Guía de lenguaje no sexista [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hyUIPV>
- Villalobos, P. (2007). Participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden [documento en línea]. <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0066456.pdf>
- Welle, B. & Heilman, M. E. (2007). Formal and informal discrimination against women at work: The role of gender stereotypes [documento en línea]. Recuperado de: <http://bit.ly/2gO0x7M>
- Werther, D. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Williams, J. C. (2009). How hidden bias affects everyday workplace interactions [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hwzCOU>

Enlaces de páginas web organizados por temas

- Admisiones - West Point. Disponible en: https://www.usma.edu/admissions/Shared%20Documents/CFA_Instructions.pdf
- Ejército de Tierra - España - Academia Militar General (Zaragoza). Disponible en:
<http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/requisitos/>
<http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/pruebas-ingreso/>
<http://www.ejercito.mde.es/unidades/Zaragoza/agm/>
<http://www.ejercito.mde.es/unidades/Zaragoza/agm/Ingreso/index.html>
- Escuela Militar de Cadetes – Incorporaciones. Disponible en: <https://www.esmic.edu.co/index.php?idcategoria=317>
- Escuela Militar de Cadetes – Incorporaciones – Fases del Proceso. Disponible en: <https://www.esmic.edu.co/index.php?idcategoria=409>
- Prueba terrestre - Esmic: <https://www.youtube.com/watch?v=zEBL8lQ4l3U>
- Reclutamiento – Fuerzas Armadas Españolas (Ministerio de Defensa – Gobierno de España). Disponible en: <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/requisitos/>
- Requisitos para ingresar en las Fuerzas Armadas (España). Disponible en: http://usuaris.tinet.cat/jcgg/Fuerzas_Armadas/Requisitos_ingreso.htm

Referencias a cuarta parte

Obras citadas

- Acdi [Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional] (2001). *Preguntas sobre cultura, igualdad de género y cooperación para el desarrollo*. Recuperado de: <https://bit.ly/2EQ2WwT>
- Acosta, L. J. (9 de abril del 2009). El Ejército colombiano abre sus puertas de par en par a las mujeres. *Elmundo.es*. Recuperado de <https://bit.ly/2NdZAm8>
- Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Educación. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá, D. C.: Secretaría de Educación de Bogotá.
- Antecol, H., Barcus, V. & Cobb-Clark, D. A. (2007). Gender-Biased Behavior at Work: What Can Surveys Tell Us About the Link Between Sexual Harassment and Gender Discrimination? *IZA Discussion Papers*, 2647.
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo-Colombia. (2010). Colombia: Balance de 10 años de la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000) para cargos de designación. Recuperado de <https://bit.ly/2PuKMph>
- Autores Varios. (2010). Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz [documento en línea]. Recuperado de <https://www.resdal.org/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-centroamerica.pdf>
- Badaró, M. (2009). *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército argentino*. Buenos Aires: Prometeo.

- Bastick, M. & Valasek, K. (2008). Gender and security sector reform toolkit [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2z77bPr>
- Baumgärtner, U. (9 de enero de 2009). Thinking gender – perspectives on gender equality on UN Peace Operations [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2R8o6IC>
- Beauvoir, S. de. (2005). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Bennet, R., Aston, A. y Colquhoun, T. (2000). *Cross-cultural training: a critical step in ensuring the success of international assignments*. Human Resource Management. pp.239-250.
- Bellafaire, J. A. (2005). The Women's Army Corps: A commemoration of World War II service [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/1I6rrL8>
- Bertolazzi, F. (1 de julio de 2010). Women with a blue helmet: The integration of women and gender issues in UN Peacekeeping Missions. Recuperado de <https://bit.ly/2Dmfyts>
- Bobeá, L. (2008). Género, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz en el Caribe [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2NdhxS3>
- Butler, J. (1988). Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. En Sue-Ellen Case (ed.), *Performing Feminisms: Feminist Critical Theory and Theatre*, pp. 519 – 531. Baltimore: Johns Hopkins UP.
- Butler, J. (1993). *Bodies that matter: On the discursive limits of 'sex'*. Nueva York: Routledge.
- Butler, J. (2006). El reglamento del género. En Autora, *Des hacer el género* (pp. 67-88). Barcelona: Paidós.
- Butler, J. (2007). Género: Las ruinas circulares del debate actual. En Autora, *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad* (pp. 56-65). Barcelona: Paidós.
- Caldeiro, G. P. (2006). Publicidad y propaganda: Leyendo mensajes persuasivos [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2NhrQog>
- Camacho, C. M. (octubre-noviembre de 2010). Entrevistas personales, 1-2 [extractos de entrevistas realizadas a las cadetes]. Bogotá: Esmic.
- Campbell, D. A. (1993). Women in combat: The World War II Experience in the United States, Great Britain, Germany, and the Soviet Union. *The Journal of Military History*, 57 (2), 301-323. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2944060>
- Canadian Armed Forces. (30 de julio de 2006). Canadian Forces commercial [archivo de video en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2DG9Jsf>
- Carreiras, H. (2002). *Gender integration in the armed forces: a cross national comparison of policies and practices in nato countries*. Recuperado de: <https://bit.ly/2yIO3XA>
- Cheyre, J. E. (2008). La transformación del Ejército chileno: Un caso de análisis para América Latina. *Foreign Affairs Latinoamérica*, 8 (3), pp. 52-64.
- Clegg, C. W. (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101.
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000. Recuperado de <https://bit.ly/2y36Fk8>
- Editorial (Octubre 2018). La fuerza femenina del Ejército Nacional. *Ejército Nacional en Guardia por Colombia, edición N° 166*. Disponible en línea: <https://bit.ly/2B3BO9D> .
- Es urgente acercar a las instituciones educativas y al sector productivo. (Agosto de 2003). *Al Tablero*, 23, 10-11. Recuperado de <http://bit.ly/2ho4KQt>

- Díaz Guerra, E. et al. (s. f.). La publicidad [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2Oo7Mff>
- European Union External Action. (s. f.). Women in Armed Conflict / Women's Role in Peace and Security [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2IsDg7B>
- Fiske, J. et al. (1995). *Conceptos clave en comunicación y estudios culturales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Fiske, S. T. & Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. En S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society: Claremont symposium on applied social psychology* (vol. 6, pp. 173-176). Newbury Park, CA: Sage.
- Forero Moreno, I. (2004). La mujer en la historia militar. Publicado en el Boletín N.º 3 de la Academia Colombiana de Historia Militar, pp. 264-275.
- Gender equality in workplace could add trillions to US economy. (7 de abril de 2016). *BBC*. Recuperado de <http://bbc.in/23fRVu1>
- Gender inequality and women in the workplace. (2015). *Inside Summer* (Harvard Summer School). Recuperado de <http://bit.ly/2fWuz7i>
- Gobierno de España, Ministerio de Educación (s. f.). Persuasión y comportamiento [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2RfPnZZ>
- Goffman, E. (1993). La presentación de la persona en la vida cotidiana. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gorman, Ch. (5 de mayo de 2014). Diversidad: Ya no solo una obligación (información en página web). Recuperado de <http://bit.ly/2hzlcep>
- Green, J. & Lu, W. (12 de abril de 2016). New gender pay-gap studies are challenging conventional wisdom. *Bloomberg*. Recuperado de <http://bloom.bg/2gDZAeQ>
- Guardo Vásquez, L. (2012). *Percepción de las relaciones de género entre adolescentes: transmisión de estereotipos y mitos de amor* (Tesis de maestría). Universidad de Salamanca, Facultad de Derecho, Salamanca, España. Recuperado de <http://bit.ly/2gO5JsB>
- Guevara, C. (25 de abril de 2010). Mujeres al pie del cañón: Rudas, decididas y vanidosas. *El Tiempo*, sección 2, página 2.
- Harris, O. (1986). La unidad doméstica como unidad natural. *Nueva Antropología*, 8 (30), 199-221.
- Harvard Summer School (2015). *Gender Inequality and Women in the Workplace*. Recuperado de: <https://bit.ly/2fWuz7i>
- Heilman, B. & Welle, M. E. (2007). Formal and informal discrimination against women at work: The role of gender stereotypes [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2gO0x7M>
- Hernández Ruíz, L. (2005). Persuasión y manipulación en la publicidad. *Espéculo, Revista de Estudios Literarios*, 30 (en línea). Recuperado de <https://bit.ly/2IsYaDJ>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Jaffe, E. (6 de febrero de 2014). The new subtle sexism toward women in the workplace. *Fast Company*. Recuperado de <http://bit.ly/2hQKl3o>
- Jiménez C., A. (2013) Hablemos de Enfoque Diferencial. Recuperado de: <https://bit.ly/2COyssh>
- Kalil Mathias, S. (s. f.). Género, defensa y paz en el Cono Sur [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2zH4Qeu>
- Klishin, I. (28 de enero de 2007). Russian Military Commercial [archivo de video en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2xNua1i>

- Las mujeres, 'Héroes' del Ejército. (13 de marzo de 2006). Recuperado de <https://bit.ly/2Do5aRW>
- Lledó Cunill, E. (2009). *Las profesiones de la A a la Z*. Madrid: Instituto de la Mujer. Recuperado de <http://bit.ly/2hQMsEb>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación. *UNISCI Discussion Papers*, 20, 36-49. Recuperado de <https://bit.ly/2zVbA7B>
- Mangione, T. W. & R. P. Quinn. (1975). Job satisfaction, counterproductive behaviour and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60, 114-116.
- Martínez Benlloch, I. & Bonilla Campos, A. (2008). Identidad de género y afectividad en la adolescencia: Asimetrías relacionales y violencia simbólica. *Anuario de Psicología*, 39 (1), 109-118.
- Martínez Miguelez, M. (2002). La etnometodología y el interaccionismo simbólico: Sus aspectos metodológicos específicos [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2It7YO4>
- Miller, J. H. (28 de febrero de 2009). 'We can do it!' Westinghouse poster. Recuperado de <https://bit.ly/2Rdhwkc>
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.) Aportes del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016 en educación para el trabajo y el desarrollo humano [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2zfvzURa>
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Educación para el trabajo y el desarrollo humano en el Plan Nacional Decenal de Educación 2006 – 2016. Educación Superior – Boletín Digital N° 69. Recuperado de: <https://bit.ly/2Q1Pjfb>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2008). *Ley 20267, artículo 2*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Defensa, Gobierno de España. (s. f.) Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas [página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2IJsnoSo>
- Ministerio Público Fiscal, República de Argentina. (s. f.). Políticas de género [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2K6Dz96>
- Ministerio de Defensa Nacional, República de Colombia. (2009). Canal del Ejército Nacional de Colombia [canal de videos en Youtube]. Recuperado de: <https://bit.ly/2xVqGfc>
- Ministerio de Defensa Nacional, República de Colombia. (2010). Política en Derechos Sexuales y Reproductivos, Equidad y Violencia Basada en Género, Salud Sexual y Reproductiva, con Énfasis en VIH. Recuperado de <https://bit.ly/2FpdG5L>
- Ministerio de Defensa Nacional, República de Colombia. (s. f.). Proyecto de Ley N.º 045-09: Exposición de Motivos del Proyecto de Ley por el cual se regula la Educación en las Fuerzas Armadas. Recuperado de <https://bit.ly/2z9fn11>
- Montenegro, M. C. (2003). La modernización de las Fuerzas Armadas Argentinas: Una reflexión desde la cultura organizacional y el aprendizaje [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2IuyWEM>
- Nash, M. & Tavera, S. (2003). *Las mujeres y las guerras. El papel de las mujeres y las guerras de la Edad Antigua a la Contemporánea*. Barcelona: Icaria.
- OEI. (2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá: Ministerio de Educación nacional. Recuperado de https://www.oei.es/historico/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (2013, Marzo 6). ¿Qué es el enfoque diferencial? Recuperado de: <https://bit.ly/2Q8FY4U>
- Organización de las Naciones Unidas. (31 de octubre de 2000). Resolución 1325 Consejo de Seguridad [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2y5byca>
- Organización de las Naciones Unidas. (2005). Gender and Peacen Keeping Operations. Recuperado de <https://bit.ly/2GYYwAb>
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). Resolución 1820 Consejo de Seguridad [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2DFPcDn>
- Organización de las Naciones Unidas. (2009). Resolución 1888 Consejo de Seguridad [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2gKvcSq>
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 2010). Resolución 1960 Consejo de Seguridad [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2xPnz6y>
- Organización de las Naciones Unidas. (s. f.) Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe [página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2NdjsWL>
- Organización de las Naciones Unidas. (s. f.) Women, peace and security [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2xMknIM>
- Organización Internacional de Empleadores [OIE]. (2016). Documento de posición de la OIE: Talento Femenino [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hQReBV>
- Peacewomen. (26 de octubre de 2010). Open debate on women, peace and security [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2NezFuK>
- Pérez, F. (2010). La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Caracas: Extramuros*, 8 (22). Recuperado de <https://bit.ly/2QLLCuk>
- Plazas-Gómez, C.V. (2018). *Hacia la construcción de una política fiscal con enfoque de género en Colombia*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Plowman, P. (s. f.). Reseña de Gender and organizational change: bridging the gap between policy and practice” (Mandy Macdonald, Ellen Springer & Ireen Dubel). Recuperado de <https://bit.ly/2K6H8fu>
- Polifrone, E. (1 de marzo de 2016). Un cambio de paradigma en los ambientes laborales. *Infobae*. Recuperado de <http://bit.ly/2hz4Hz5>
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (24 de noviembre de 2009). Publicidad y persuasión [presentación en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2y1aarm>
- ¿Por qué es importante utilizar lenguaje no sexista? (mayo de 2008). *Mujeres en Red*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1599>
- Ramírez Bustamante, N. (2007). Ley 581 de 200, o Ley de Cuotas ¿Ganamos o perdimos? *Opinión Jurídica*, 6 (11), 103-114. Recuperado de <https://bit.ly/2DoOV6R>
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo [ORMET] y Departamento para la Prosperidad Social [DPS]. (2017). Brechas de género en el mercado laboral: Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2h3rLVU>
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina [Resdal]. (s. f.). De los golpes a la cooperación: una mirada a la mentalidad profesional en el Ejército Argentino [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2OI7T4t>
- Rehn, E. & Johnson, E. (s. f.). Women, war & peace [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2y2gVcd>

- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rockwell, N. (1943). Rosie the Riveter [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2Rdhwkc>
- Ross, H. (2008). Proven strategies for addressing unconscious bias in the workplace. *CDO Insights*, 2 (5), 1-20. Recuperado de <http://bit.ly/1o0VgpX>
- Scott, Sh. (30 de junio de 2018). Gender differences within the workplace. *Houston Chronicle*. Recuperado de <http://bit.ly/2hwFDv3>
- Servicio Nacional de Aprendizaje [Sena]. (s. f.). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia: Avances y desafíos [documento en línea]. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-155564_archivo_pdf.unknown
- Smits, R. (2010). A gender perspective in Peacekeeping Operations. Recuperado de <https://bit.ly/2zVm7j4>
- Smits, R., Blink, S. & Braak, B. (2010). Second Dutch / Spanish Seminar: Taking UNSCR 1325 into the Next Decade – gender in Peacekeeping and Peace Building. Recuperado de <https://bit.ly/2QLeByv>
- Tellería Escobar, L. (2008). Mujer, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz. Región Andina [documento en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2zHaAFd>
- Téllez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de Antropología*, 17 (17). Recuperado de <http://bit.ly/2hQPCIo>
- Universidad de La Coruña, Oficina de igualdad. (s. f.). Guía de lenguaje no sexista [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hyUIPV>
- US Army Media Center. (2009). Canal de Youtube. Recuperado de <https://bit.ly/2OYzBAU>
- U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Science. (2002). Women in the U.S. Army: An Annotated Bibliography [documento en línea]. *Special Report*, 48. Recuperado de <https://bit.ly/2DGcXfl>
- UK Ministry of Defence, Directorate of Service Personnel Policy Service Conditions (2002). Women in the Armed Forces. Recuperado de <https://bit.ly/2A5m3h1>
- Unión Europea. (2011). Women, Peace and Security. The European Union in Action. Recuperado de <https://bit.ly/2OM1cUY>
- Vargas, A. (4 de agosto de 2007). A 62 años de la II Guerra Mundial. Propaganda Bélica [texto publicado en blog]. Recuperado de <https://bit.ly/2DJD2Kz>
- Vercken, N. & Cooper, H. (2011). Protection of Civilians in 2010, Facts, Figures, and the UN Security Council's response [información en página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2xXtOnO>
- Villalobos, P. (2007). Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden. Recuperado de <https://bit.ly/2DGeWzC>
- Williams, J. C. (2009). How hidden bias affects everyday workplace interactions [documento en línea]. Recuperado de <http://bit.ly/2hwzCOU>
- Zalaquett, C. (2009). *Chilenas en armas. Testimonios e historias de mujeres militares y guerrilleras subversivas*. Santiago de Chile: Catalonia.

Obras consultadas

- Berkshire Consultancy LTD. (Junio de 2010). Study of Women in Combat – Investigation of Quantitative Data”. Recuperado de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/27404/study_woman_combat_quant_data.pdf
- Green, C. & Harris, W. (2004). Report of the SHA Committee on Women: Results from a questionnaire sent to women members. *The Journal of Southern History*, 70, (4), 871-884.
- McFadyen, J. M., Kerpelman, J. L. & Adler-Baeder, F. (2005). Examining the impact of workplace supports: Work – family fit and satisfaction in the U. S. Military”. *Family Relations*, 54 (1), 131-144.
- Miller, L. L. (1997). Not just weapons of the weak: Gender harassment as a form of protest for army men. *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 32-51.
- Nuciari, M. 2003. Women in the military: Sociological arguments for integration. En Giuseppe Caforio (ed.), *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Kluwer Academic.
- Patten, E. & Parker, K. (22 de diciembre de 2011). Women in the U.S. Military: Growing share, distinctive profile. Pew Social and Demographic Trends. Recuperado de <http://www.pewsocial-trends.org/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile/>
- Rand Corporation. (s. f.). Cuestionario dirigido a mujeres militares [documento en línea]. (s. f.). Recuperado de http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monograph_reports/MR896/MR896.appe.pdf

Esta página queda intencionalmente en blanco.

