

## **Observatorio de equidad de género para el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino de la ESMIC \***

### **A Gender Equality Observatory for Monitoring Enrollment and Follow-up of Female Students Personnel at ESMIC**

### **Une observatoire de l'égalité de genre pour monitorer l'enrôlement et le suivi de la présence du personnel féminin à l'ESMIC**

### **Observatório da equidade de gênero no processo de incorporação e acompanhamento do pessoal estudantil feminino na ESMIC**

---

Recibido: 30 de Noviembre de 2011. ● Aceptado: 15 de Marzo de 2012.

*Carolina María Camacho Zambrano<sup>a</sup>  
Ingrid María Contreras Ortiz<sup>b</sup>*

---

*\* Artículo asociado al 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 Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" 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.*

*a Docente investigadora de la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC). Licenciada en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Estudios Culturales de la Pontificia Universidad Javeriana. Actualmente cursa la Maestría en Estudios Culturales de la Pontificia Universidad Javeriana. Comentarios a: carolina.camacho.esmic@gmail.com*

*b Teniente Coronel del Ejército Nacional de Colombia. Directora del Departamento de Psicología - ESMIC. Psicóloga de la Universidad Santo Tomás de Aquino. Dos diplomados en Talento Humano. Más de 18 años de trabajo en distintas instancias con el Ejército Nacional de Colombia. Comentarios a: ingridpsic@hotmail.com*

**Resumen.** La Escuela Militar de Cadetes realizó una primera investigación respecto al impacto del ingreso del personal estudiantil femenino en la Institución, en donde se planteó la necesidad de establecer un órgano de seguimiento y a su vez recolectar un histórico de dicha experiencia. Para tales efectos se esbozó un proyecto que permitiera sentar las bases para la conformación de un Órgano de Asesoramiento, medición y evaluación de la presencia de dicho personal femenino en la institución, y su pertinencia y aportes a la misma, a través de la recolección interdisciplinaria de información con la participación de las diferentes instancias profesionales existentes en la ESMIC. De esta manera se identificaron y evaluaron situaciones recurrentes, como factores incidentes en la cotidianidad y bienestar de las estudiantes, para posteriores recomendaciones y nutrientes en los subsiguientes planes de acción, para que se tengan en cuenta dichos factores de impacto.

**Palabras clave.** Bienestar estudiantil, cadetes femeninas, Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), Ejército Nacional de Colombia, Observatorio de Equidad de Género.

**Abstract.** ‘General José María Córdova’ Military School of Cadets conducted an initial research where the impact from the female students personnel enrollment into the Institution was assessed, it was established the need of creating a follow-up entity for this population group within the School in order to collect its historic data. Therefore, it was stated a sequel project for setting up the basis for the creation of an Advising Measuring Assessing Organ for the female students personnel in the institution and their relevance and contributions to it, through interdisciplinary collection of information with the participation of various professional bodies existing in the ESMIC. In this way, recurring situations were identified and evaluated as factors that affect their daily life and welfare by means of assessment tools design, application and analysis, and thus suggesting course actions.

**Keywords.** Student welfare, Army female cadets, ‘General José María Córdova’ Military School of Cadets (Esmic), Colombian National Army, gender equality observatory.

**Résumé.** L'École militaire de Cadets « General José María Córdova » a mené une enquête initiale sur l'impact de personnel étudiant revenu de la femme dans l'institution, et où ils ont soulevé la nécessité d'un organe de surveillance et de recueillir à son tour une histoire de cette expérience. A ces fins, a présenté un projet qui posera les bases pour la formation d'un corps, la mesure consultatif et l'évaluation de la présence du personnel féminin dans l'institution et de sa pertinence et les contributions à elle, grâce à la collecte d'informations interdisciplinaire avec la participation de divers organismes professionnels existants dans l'ESMIC. De cette façon, des situations récurrentes identifiées et évaluées comme des facteurs qui affectent la vie quotidienne et le bien-être des étudiants pour la suite des recommandations nutritionnelles et les plans d'action subséquents qui tiennent compte de tels facteurs ont une incidence.

**Mots-clés.** Bien-être des étudiants, cadets de sexe féminin de l'Armée, École militaire de Cadets « General José María Córdova » (Esmic), Armée Nationale de Colombie, observatoire de l'égalité de genre.

**Resumo.** Foi realizada na Escola Militar de Cadetes uma primeira investigação sobre o impacto do pessoal feminino na Instituição, sendo identificada a necessidade da criação de um órgão de controle dessas informações e com a função de compilar os dados dessa experiência. Para tais fins, delineou-se um projeto que visa lançar bases para a formação de um órgão consultivo, de medição e de avaliação da presença do pessoal feminino na Instituição, bem como, a sua relevância e contribuições à Escola. Através da coleta interdisciplinar de informações e com a participação de diferentes entidades profissionais existentes na ESMIC. Assim foram identificadas e avaliadas as situações recorrentes como fatores que afetam a vida diária e o bem-estar das alunas, relevantes para as subseqüentes recomendações no plano de ação dos fatores de impacto.

**Palavras-chave.** Ação Social Escolar, cadetes do sexo feminino do Exército, Escola Militar de Cadetes Geral José María Córdova (Esmic), Exército Nacional da Colômbia, observatório sobre igualdade de gênero.

## Introducción

El objetivo del artículo es exponer el proyecto de conformar un Órgano de Asesoramiento, Medición y Evaluación de la Presencia del Personal Estudiantil Femenino en la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC), como Observatorio de Género, para realizar el seguimiento a la situación de las cadetes después de la incorporación de varias promociones mixtas. Asimismo, se dio continuidad a investigaciones previas realizadas para conocer los impactos generados por la incorporación de mujeres en los cursos de la escuela, y otros anteriores, donde se estudia la integración de ambos sexos en la vida diaria al interior de la ESMIC.

El estudio busca crear formas de monitoreo desde varios aspectos de bienestar estudiantil de la ESMIC, tales como aquellos referidos a su bienestar físico y psicológico, al entrenamiento físico, actividades académicas y futuro desarrollo profesional; con base en las experiencias e información directa recolectada proveniente de las y los cadetes objeto de estudio, con el propósito de obtener información relevante acerca de la población de cadetes femeninas de la ESMIC.

En primera instancia, se recolectó información para construir un diagnóstico multidisciplinar sobre las promociones de esta población, mediante el aprovechamiento de los recursos técnicos y humanos con que cuenta la ESMIC. Posteriormente se identificaron situaciones recurrentes que influyen en su cotidianidad y bienestar, para establecer así planes de acción integrados por las distintas instancias de la institución a través del diseño, aplicación y análisis de instrumentos de evaluación; generando recomendaciones y estrategias coordinadas de atención, encaminadas a consolidar la proyección profesional propositiva del personal sujeto de estudio, como futuro oficial de armas del Ejército Nacional de Colombia, a fin de propender a establecer posteriores condiciones que permitan su fortalecimiento y empoderamiento en la sociedad colombiana.

### 1. Marco referencial del estudio

La incorporación de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas del mundo es un hecho que se ha ido consolidado, más allá de las polémicas y discusiones de expectativas que dicho proceso ha generado. Por ello hoy se ponen de manifiesto realidades evidentes documentadas tanto en los espacios de formación como en los frentes operativos de los ejércitos, situación que por su importancia ha dado lugar a la creación y aplicación de una normatividad al respecto, en los ámbitos nacional e internacional.

Históricamente, las mujeres han participado en las distintas guerras, aunque posteriormente, se las mandaba a retomar su rol social establecido. No obstante, en la Primera y Segunda Guerra Mundial se incluyó a las mujeres como cuerpo aparte, pero a su vez integrantes en los grupos del trabajo bélico. A partir de la década de los setenta, las mujeres empezaron a formar parte del cuerpo de oficiales activos en las distintas ramas de las Fuerzas Armadas en el mundo. Sin embargo, han existido obstáculos que impidieron su promoción y participación y se han presentado discusiones sobre su desempeño en labores de combate. Uno de los condicionamientos para ello es que cada país ha adoptado posiciones particulares al respecto, donde se destacan Canadá y España como

los más inclusivos, mientras que Estados Unidos y Reino Unido mantienen restricciones.

Para centrarnos en el contexto colombiano en relación con la inclusión de mujeres en la Fuerza Pública, se infiere que ellas pueden desempeñarse como oficiales o suboficiales en todas las ramas. Asimismo, las mujeres en estas instituciones se han ubicado en distintas especialidades. Su ingreso como oficiales del cuerpo administrativo se realizó en distintos momentos, de acuerdo con las necesidades que requería cada Fuerza. En 1976 lo hizo en el Ejército, en 1979 en la Fuerza Aérea y en 1984 en la Armada Nacional. Sus posibilidades de ascenso en ramas como el Ejército y Fuerza Aérea van hasta el grado de Coronel, y en la Armada hasta Capitán de navío.

A partir de la modificación del decreto 1791 del 2000 en el año 2002, las mujeres del cuerpo administrativo en la Armada y la Fuerza Aérea pueden llegar a ser Brigadier General.

En el caso particular del Ejército, su ingreso como oficiales se registra el 16 de octubre de 1976 con decreto 2337 de 1971, y como suboficiales se registra el 1 de julio de 1983 con el primer curso en la Escuela de Suboficiales.

En 2009 ingresa a la Escuela Militar de Cadetes la primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas que podrán acceder al cargo de General.

Un aspecto positivo a resaltar sería que el comportamiento de las mujeres en su paso por las fuerzas ha sido impecable. Desde 1976, ninguna mujer ha recibido sanciones disciplinarias. Igualmente, ninguna mujer oficial ha sido retirada por incompetencia profesional, y muy pocas lo han sido por incapacidad psicofísica.

Las formas en que las cadetes femeninas se han adaptado a las exigencias de la vida militar, y a lo que se espera de ellas de parte de sus familias, parejas, superiores y subordinados se analizaron en la investigación precedente; el siguiente paso que se precisó sería la conformación de un *observatorio de género*, que permita como órgano asesor contribuir a diseñar estrategias para potenciar y proyectar profesionalmente al personal estudiantil femenino dentro de la escuela y futuros espacios profesionales de manera holística.

El Ejército Nacional de Colombia, a través de los lineamientos dados por el Ministerio de Defensa Nacional, ha propendido en todo momento a ceñirse y aplicar de manera estricta la normativa colombiana e internacional referente a la equidad de género, porque esta temática no se agota en su tratamiento con las mujeres, sino que también involucra la aplicación y el cumplimiento de los Derechos Humanos, el respeto a la diversidad, y la inclusión de todos *los y las ciudadanas* de cualquier nación inscrita dentro de un régimen democrático.

Lo anterior motivó que para el ingreso de la primera promoción estudiantil femenina de la Escuela Militar se estudiara la aplicabilidad de la Ley 581 de 2000, más conocida como Ley de Cuotas, donde se estableció un margen de participación de las mujeres dentro del estamento educativo con base en las necesidades de la ESMIC. Esta normativa tuvo como objetivo inicial garantizar espacios de participación de la mujer en sectores donde su presencia era escasa o nula, estableciendo una cuota de al menos 30%. No obstante, de acuerdo con lo expuesto por Ramírez (2007), esta Ley ha tenido gran controversia debido a que en ciertos sectores se puede malinterpretar lo que se ha denominado la discriminación positiva, por imponer cuotas de participación, y dar a entender que se contrata más por cumplir con un requisito, y no por méritos concretos, reafirmandose entonces más el estatus de subordinación de la mujer.

A pesar de las dificultades en su interpretación y aplicación, y puesto que se deja libertad a las instituciones de cumplir con esta cuota de acuerdo a sus necesidades, ello ha redundado en que ese 30% no se haya concretado. Pero se rescata en todo caso la manifiesta voluntad política por proporcionar más escenarios de acción en nuestro estamento militar, y particularmente en el Ejército se ha tratado de participar en esta dinámica social de inclusión.

Igualmente, el Ministerio de Defensa Nacional a través de su "Política en Derechos Sexuales y Reproductivos, Equidad y Violencia Basada en Género, Salud Sexual y Reproductiva, con Énfasis en VIH" (2010), condensa los esfuerzos y capacitación de toda la Fuerza Pública en Colombia, al igual que muestra el cumplimiento y aplicación práctica de las Resoluciones 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 y 1889 (2009), 1960 (2010) del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas suscritas en el tema "Mujer, Seguridad y Paz".

La Resolución 1325 expresa la adopción de medidas institucionales para promover la participación de la mujer en la toma de decisiones. Esta resolución fue adoptada por el Consejo de Seguridad de la ONU en octubre de 2000, a manera de garantizar la participación política de la mujer en la resolución de conflictos armados, y no solamente como un ente pasivo o en posición de víctima, trato que se le ha dado comúnmente.

Igualmente, comprometidos con el cumplimiento incondicional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, se adoptaron medidas para hacer efectiva las Resoluciones 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) y 1960 (2010) a fin de asegurar la protección de la población civil durante el conflicto armado, especialmente de mujeres y niños, luchar contra la violencia de género; y asegurar que los miembros de la Fuerza Pública cumplan a cabalidad con estos preceptos, so pena de sanciones tanto institucionales como legales, con una política de cero tolerancia al respecto.

De acuerdo con Bartelozzi (2011) y Smits (2011), la participación de la mujer como miembro activo de las Fuerzas Militares a nivel mundial no alcanza a llegar al 3%. Es así como la Resolución 1325 (ONU, 2000) busca que se llegue a un nivel equitativo de participación, es decir a un 50%. Para tal caso, se ha hecho gran seguimiento a la participación de mujeres como cascos azules en operaciones de paz, tanto por parte de la ONU como de la OTAN, mostrando el compromiso de las Fuerzas Militares como entes garantes de la seguridad, la paz y la democracia, y no como puros agentes generadores de conflictos bélicos.

Lo que sí aclaran estos autores es que para conseguir ese nivel de participación, se debe además de generar espacios, propiciar un clima de bienestar y desarrollo profesional, mediante su capacitación no sólo para labores administrativas sino para labores de combate, cumpliendo a cabalidad con su papel de oficial de armas. En Colombia, hasta ahora estamos empezando: ejemplo de ello es la primera mujer General de la Policía Nacional de Colombia; y el hecho de que todas las Fuerzas adscritas al Ministerio de Defensa Nacional cuentan con personal femenino en todos sus ámbitos (oficial-suboficial). Eso quiere decir que a pesar de necesitar avanzar en esta área, ya se han comenzado a dar las condiciones para que en toda nuestra Fuerza Pública esto sea una realidad.

La incorporación de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas a nivel mundial ha generado controversia y numerosas expectativas, debido a que es un espacio más en donde se ha ganado participación y representación, pero todavía persisten los cuestionamientos de su presencia como parte de este espacio, los cuales se traducen en desestímulo a la incorporación y estigmatización social. Es por este motivo que en el año 2000, la ONU estableció la Resolución 1325 y once años

después de su promulgación, continúa vigente y pertinente, más en la transformación institucional que está llevando a cabo la ESMIC.

Actualmente existen varios cursos mixtos al interior de la ESMIC, y en diciembre de 2011 fue la graduación de las primeras oficiales; las experiencias de estas cadetes y sus colegas femeninas es necesario recogerlas como parte del aprendizaje institucional, lecciones aprendidas que ya se encuentran dentro de la ESMIC pero que es necesario organizar, decantar y analizar con miras a tener una perspectiva de este proceso.

Las experiencias de los primeros cursos mixtos son importantes, pues permiten corregir falencias, establecer patrones de comportamiento y recurrencias en las situaciones cotidianas *de los y las cadetes*. Por eso es necesario un análisis de las situaciones recurrentes que enfrentan tanto las cadetes femeninas como sus pares masculinos, al interior de los espacios en donde conviven en las fuerzas armadas.

La ESMIC tiene diferentes instancias técnicas y de servicios donde estas experiencias se hacen presentes, quedando huellas, datos e información pertinente a las situaciones que viven las cadetes. Notablemente, la primera investigación recogió testimonios relevantes sobre lo que piensan y hacen las y los cadetes.

El direccionamiento de esta investigación busca fortalecer la equidad, el bienestar y la convivencia al interior de la ESMIC, 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 homogéneamente masculino. La situación expresada crea nuevas necesidades y fortalezas dentro de la institución, las cuales corresponden a un conocimiento propio de la ESMIC a partir de su realidad y experiencia; por eso se hace prioritario recoger dichas experiencias como parte del fortalecimiento institucional de la misma ESMIC a través de lecciones aprendidas.

Como se expresa al principio, las mujeres en las Fuerzas Armadas son una realidad global, no una excepción colombiana, por eso es importante observar las experiencias en los procesos de adaptación que otros ejércitos han ido realizando alrededor del mundo, de acuerdo a las nuevas situaciones que creó la incorporación de las mujeres. Era prioritario entonces extraer enseñanzas de temas tales como los problemas médicos y psicológicos recurrentes, las dificultades y normas necesarias para regular las relaciones personales al interior de las instituciones, el acondicionamiento físico diferenciado para hombres y mujeres y las diferencias fisiológicas. Asimismo hay otros elementos objeto de atención y estudio a los que, tal como nos muestra la bibliografía revisada, ilustran escenarios presentados en diferentes ejércitos en todo el mundo en el transcurso del proceso de incorporación y adaptación, y que a su vez los han resuelto satisfactoriamente; como las relaciones interpersonales, los estándares físicos de acuerdo al sexo biológico, las labores a desarrollar, ausentismo laboral y potenciales bajas debido a embarazos o matrimonio, entre otros. Por consiguiente, en nuestro contexto, con nuestros propios recursos y conocimientos se pueden resolver de forma similar, con el fin de brindar mayores herramientas que garanticen el bienestar institucional.

## 2. 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 involucra métodos cuantitativos clásicos, tales como los usados por la sociología y el trabajo social, a partir de los cuales se recoge información objetiva y puntual. Nuestra estrategia consistió en sistematizar la información histórica de los servicios de los que ya hacen uso las cadetes, como fue el caso de los servicios médicos y psicológicos, para conocer las recurrencias en sus dolencias y diagnósticos. Esto nos permitió establecer cuadros de tiempo con datos numéricos con los cuales interpretar sus realidades.

Por otro lado, se aplicaron encuestas y otras formas directas de recolección de información aplicadas por el grupo de investigación a los cadetes masculinos y femeninos, y a los docentes y al resto de personal con el que se relacionan diariamente.

La parte cualitativa de la investigación aprovechó otros métodos como la etnometodología que busca actuar y dar nuevos elementos de análisis a los participantes, en el contexto objeto de investigación. Se trata pues 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, etnom., párr. 3). Lo cual en su conjunto nos permitió interpretar lo dicho en las encuestas, y los datos cuantitativos encontrados con el fin de proponer las estrategias de impacto necesarias para mejorar la convivencia y el bienestar colectivo al interior de la ESMIC.

### 3. Resultados

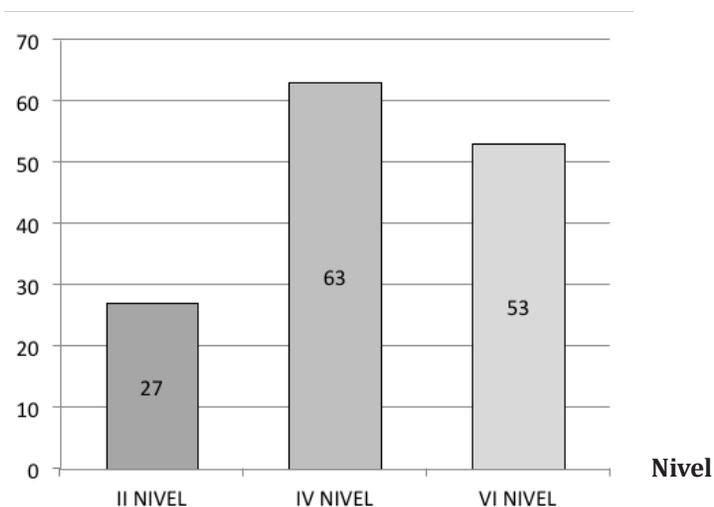
A continuación se encontrará un consolidado de la información recolectada hasta el momento acerca del registro histórico en todas las instancias de la ESMIC. Esta es una primera aproximación para continuar con el diagnóstico propuesto desde la primera investigación, y no obstante todavía se deben seguir fortaleciendo los mecanismos de sistematización y recolección de la información para que estos informes sean aún más detallados, tengan la continuidad necesaria, conduciendo así a que el establecimiento formal de un *Observatorio de Género* dentro de la ESMIC sea una realidad. Se encontrará el informe por secciones, pues se trató de abarcar todos los ámbitos de la vida estudiantil y cotidiana de las cadetes femeninas de la ESMIC.

#### a. Incorporaciones de cadetes femeninas como oficiales del Ejército colombiano

A las filas del Ejército nacional 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; las cuales realizaron en iguales condiciones el mismo proceso de incorporación que incluye pruebas especializadas médicas, pruebas psicométricas de personalidad e inteligencia, y demás requisitos de ingresos del personal masculino.

Desde el primer semestre de 2009 hasta 2011 se han incorporado a la ESMIC tres cursos de cadetes femeninas, de los cuales el primero estuvo conformado por las primeras mujeres colombianas que ascendieron, en el mes de diciembre de 2011, al grado de Subtenientes en las Armas de Comunicaciones, Logística e Inteligencia. La distribución de esta población de acuerdo a los niveles, se puede observar en la figura 1.

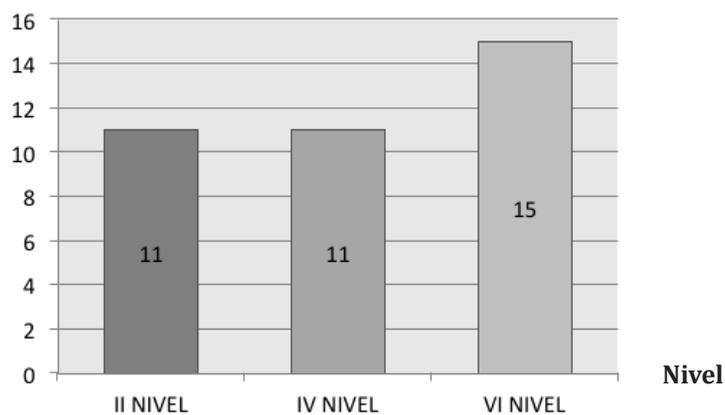
**No de Estudiantes**



**Figura 1.** Distribución población estudiantil femenina en la Esmic  
**Fuente:** original de las autoras.

Durante ese proceso de formación han permanecido en la Escuela por espacio de tres años. De las 62 aspirantes incorporadas tenemos en la actualidad 53 alféreces, aparte de las nueve que se han retirado por solicitud propia, y dos por problemas disciplinarios. Los retiros por solicitud propia han sido motivados por aspectos incompatibles con la vida militar o por fuerza mayor. El porcentaje de distribución de bajas de este personal se puede apreciar en la figura 2.

**No de Bajas**



**Figura 2.** Porcentaje de bajas.  
**Fuente:** original de las autoras.

Con base en el análisis de las causas de retiro del personal femenino de la Escuela, podemos evidenciar que los motivos que condujeron a su retiro se evidencian más por circunstancias externas personales que por aspectos referentes a sus potencialidades o capacidades. Por tal razón inferimos que la mujer colombiana en el ámbito militar, presenta grandes fortalezas para adaptarse a situaciones cambiantes y estresantes como las vividas dentro del espacio castrense.

### **b. Perfil profesional alumnas exitosas**

La entrevista psicológica de ingreso y las pruebas psicométricas de las 62 primeras alumnas incorporadas fueron la base para que se seleccionaran las diez alféreces que mejor desempeño han obtenido durante su permanencia en la ESMIC, evaluándose 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 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 seleccionadas que no han presentado dificultades en su comportamiento individual para desempeñarse durante su preparación y estadía en la Escuela. Con base en el análisis de los resultados se evidencia que:

No existen diferencias significativas en variables que incidan en el buen desempeño de las alumnas en la ESMIC, 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 el ICFES, cualidades y defectos.

Es de resaltar que las primeras alumnas femeninas respondieron académica, física y psicológicamente a las normas y exigencias del medio militar.

Los aspectos positivos que más sobresalieron en las alumnas que mostraron un buen desempeño fueron:

- Actitud hacia la colaboración.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Don de mando.
- Compromiso.
- Alto rendimiento físico.
- Alto rendimiento académico.
- Pensamiento colectivo.
- Solidaridad.
- Ninguna presentó problemas con la autoridad.
- Seriedad.
- Respeto.
- Comportamiento social excelente.

Estas cualidades son las que hacen destacar y generar permanencia y proyección personal dentro de la carrera militar, mostrando que el género no es una variable determinante de ingreso con el

perfil profesional y psicológico requerido.

El 16% de las alumnas que presentaron dificultades en su comportamiento mostraron debilidades en:

- Conflictos en sus relaciones interpersonales con compañeros y superiores.
- Problemas con las figuras de autoridad.
- Baja tolerancia a la frustración.
- Insubordinación.
- Fragilidad emocional.

La información fue obtenida mediante seguimiento constante de esta población (por ser la población piloto en promociones mixtas). No se evidenciaron mayores dificultades en su obtención, en virtud de su número reducido. Los principios de acatamiento, sentido de autoridad, manejo de la presión constante del ambiente y espíritu de cuerpo, fueron variables controlables, debido a que son inherentes a la naturaleza del trabajo, y no constituyen criterios de exclusión en las políticas de equidad de género de la ESMIC. Antes bien, se consideran condiciones necesarias para la permanencia y éxito de cualquier persona dentro del ámbito castrense,

El aspecto importante al que se hace necesario ponerle más atención, en el proceso de incorporación, es a las pruebas de personalidad de las alumnas, y durante la entrevista se debe ahondar en estos mismos aspectos.

Con la información recopilada en todos estos aspectos, se observa que es importante brindar atención durante la fase de incorporación para fortalecer el proceso de integración del personal femenino, y mejorar la calidad humana de dicho personal incorporado.

### **c. Desempeño Académico. Facultad de Ciencias Militares y Carreras Complementarias**

Realizando el análisis de los puestos ocupados por las alumnas desde el momento del ingreso, sus calificaciones y escogencia de carrera complementaria<sup>1</sup> (véase figura 3), se ha evidenciado que:

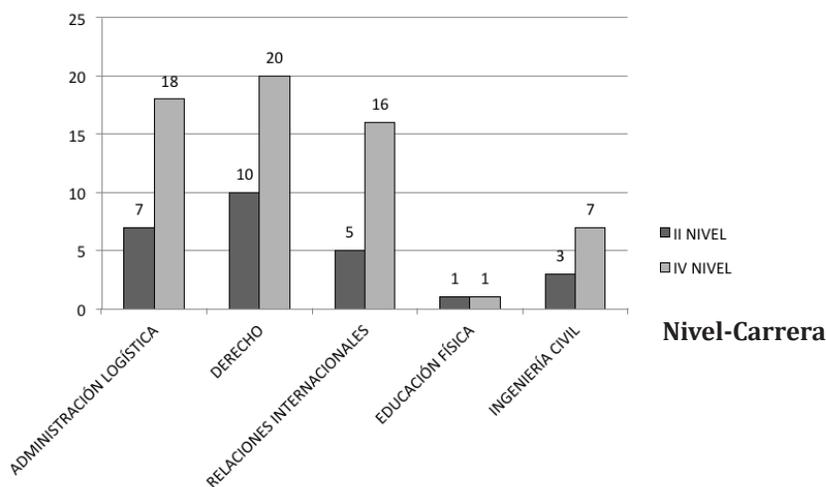
Existen alumnas que han respondido de manera sobresaliente a los requerimientos académicos, tanto de la parte de la formación militar práctica como en su desempeño en la carrera profesional electiva.

En 2011 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 las cuales entre las tres alumnas, una de ellas ocupó el segundo puesto por 8 milésimas de diferencia con el primer puesto, correspondiente a un joven varón. Así mismo se evidencia que en la gran mayoría del estudiantado femenino se presenta un excelente desempeño académico, en comparación con los jóvenes alumnos varones.

El ingreso a la Escuela Militar del segundo grupo de alumnas que para el II Semestre de 2011 se encontraba en el Nivel 4º, se destacó en su desempeño académico obteniendo distinciones por su competencia académica, antigüedad y comandantes de curso.

<sup>1</sup> Nota del editor: 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.

### No de Estudiantes



**Figura 3.** Presencia de personal estudiantil femenino por nivel y carrera  
**Fuente:** original de las autoras.

Con base en el análisis del desempeño académico de las alumnas, se concluye que las alumnas cuentan con las capacidades intelectuales para responder tanto a las exigencias académicas del medio militar, como a las de carreras complementarias.

#### **d. Primer Curso Avanzado de Combate (CAC). Participación alféreces femeninas**

Antes de iniciarse el curso se analizaron dos aspectos:

Se realizó un estudio de Estado Mayor en el cual se estudió la posibilidad de que el CAC se efectuara por primera vez para el personal de alféreces femeninos, donde se observaron dos cursos de acción.

Se formularon dos preguntas a las alféreces femeninas sobre si querían realizar el CAC o no, encontrándose 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, evidenciando 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.

Al definirse si se realizaría el CAC, se evaluaron por parte de Oficiales de la Escuela Militar encargados del curso, las condiciones en Tolemaida para la realización del curso. El curso inició con 43 alféreces femeninas. Todas obtuvieron distintivo.

Se diseñaron, por parte del Departamento de Psicología y coordinación con el del Batallón de Cadetes No.3 y la Facultad de Ciencias Militares, dos instrumentos para evaluar la experiencia del primer CAC realizado en el Ejército, para el personal femenino. Uno para el personal de oficiales instructores y otro para el personal de alumnas.

Al hablar acerca de las 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

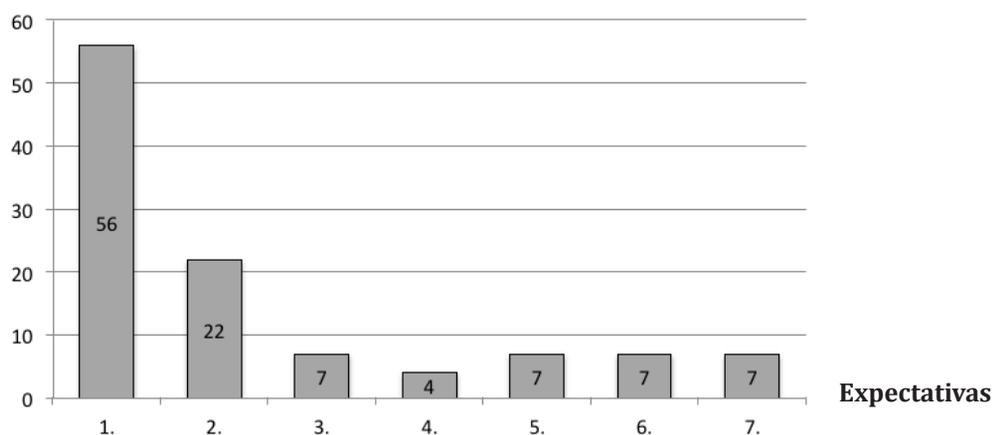
en su práctica profesional (véase Tabla 1 y Figura 4). En la siguiente pregunta, donde se les abordó sobre sus impresiones iniciales, volvieron a nombrar el miedo de enfrentarse a algo nuevo, a no cumplir con las expectativas, a que iba a sobrepasar sus capacidades, concretándose de pronto lo manifestado por muchos hombres, sobre su incapacidad y la no pertenencia a ese ámbito (véase Tabla 2 y Figura 5).

**Tabla 1.** Expectativas iniciales del CAC.

Expectativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Adquirir y profundizar en nuevos conocimientos y practicar lo aprendido y enriquecer la parte militar.	15	56%
2. El esfuerzo y la exigencia física.	6	22%
3. Justicia e igualdad en el trato	2	7%
4. Analizar el desempeño, capacidades y demostrar que sí puedo	1	4%
5. Vencer el miedo a muchos temores	2	7%
6. Excelente	2	7%
7. Experiencia positiva	2	7%

**Fuente:** original de las autoras.

**Porcentaje**



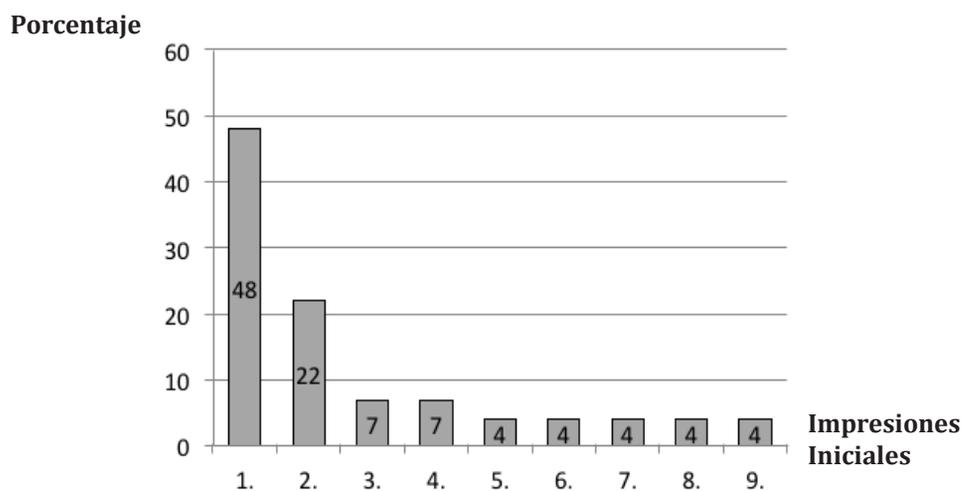
**Figura 4.** Distribución expectativas CAC.

**Fuente:** original de las autoras.

**Tabla 2.** Impresiones iniciales del CAC.

Impresiones iniciales	Frecuencia	Porcentaje
1. Experiencia demasiado difícil, exigente, intensa, dura y larga y con gran esfuerzo y con mucho trabajo en equipo.	13	48%
2. 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%
3. Expectativas que se cumplieron.	2	7%
4. Alegría y Felicidad .	2	7%
5. Un mundo diferente y aprender a valorar tu hogar y tu familia.	1	4%
6. Disciplina y Carácter.	1	4%
7. Al momento de empezar las patrullas.	1	4%
8. Inicialmente no queríamos pero se dio todo para lograrlo.	1	4%
9. Que como mujeres no íbamos a soportar la exigencia física y mental.	1	4%

Fuente: Original de las autoras.



**Figura 5.** Distribución impresiones iniciales CAC.

Fuente: original de las autoras.

Posteriormente, al hablar de las dificultades, las encuestadas en términos globales 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.

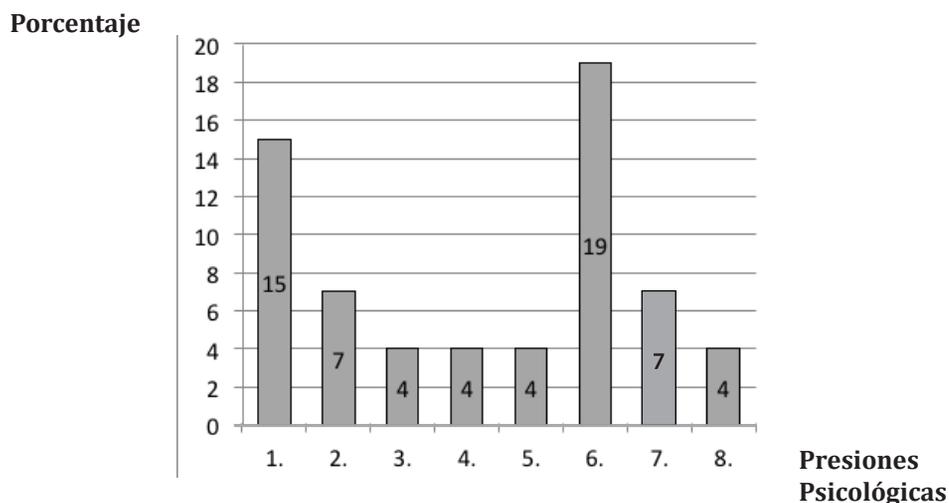
En la cuarta pregunta, referente a los sentimientos experimentados durante el curso, las alféreces mostraron sentimientos ambivalentes, por un lado alegría por el deber cumplido y la satisfacción de ir más allá de las expectativas, pero por otro sintieron angustia, tristeza, soledad por estar lejos de 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, expresando que es algo valioso para poder trabajar a futuro en batallones con soldados, debido a que genera procesos de empatía que ayudan 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 y a manera de resumen, expresaron cómo se les presionaba para que dieran el máximo en su parte física y se fortalecieran mental y emocionalmente para poder dar todo su potencial. Hablaron de cómo tuvieron que manejar el cansancio, el hambre, el sueño, cómo lidiar con los cólicos menstruales, manifestando que lograron 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 a demostrar todo lo contrario (véase Tabla 3 y Figura 6).

**Tabla 3.** Presiones psicológicas en el CAC.

<b>PRESIONES PSICOLÓGICAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1. No cumplir exigiéndose al máximo, impotencia.	4	15%
2. Presiones de los tácticos enfatizando que sí pueden.	2	7%
3. Manejo de la parte psicológica.	1	4%
4. Humillaciones, pero con la frente en alto mostrando las capacidades.	1	4%
5. No tener contacto con la familia.	1	4%
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	19%
7. Machismo en integrantes de los cursos	2	7%
8. Soledad	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	

**Fuente:** original de las autoras.



**Figura 6.** Distribución presiones psicológicas durante CAC.

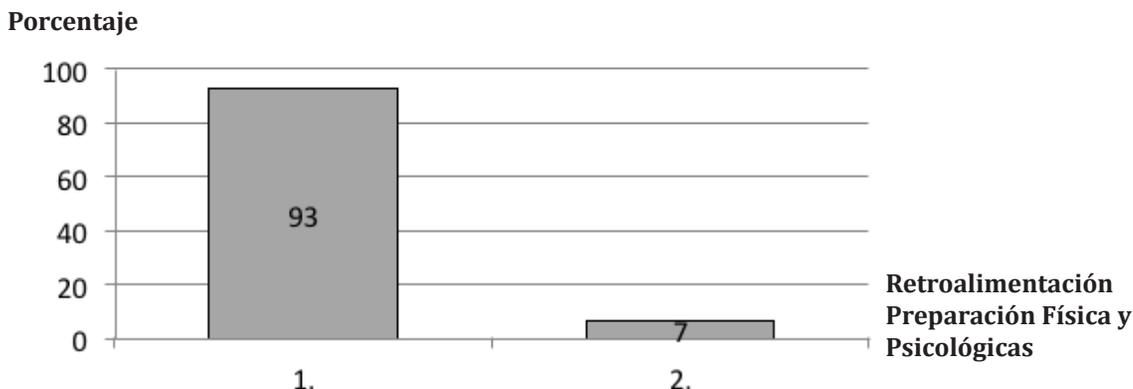
**Fuente:** original de las autoras.

Al contestar la sexta pregunta, en donde se plantea la necesidad o no de tener una preparación previa tanto física como psicológica antes de tomar el curso, las alféreces de manera unánime dijeron que era necesaria 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 y abordaje de condiciones climáticas y de convivencia extremas, en términos de clima, comida, entre otros factores (véase Tabla 4 y Figura 7).

**Tabla 4.** Preparación física y psicológica para tomar el CAC.

<b>SE REQUIERE PREPARACIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1 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%
2 No. En el curso se van forjando las capacidades físicas y mentalmente estamos preparados.	2	7%

**Fuente:** Original de las autoras.



**Figura 7.** Distribución preparación física y psicológica para CAC.

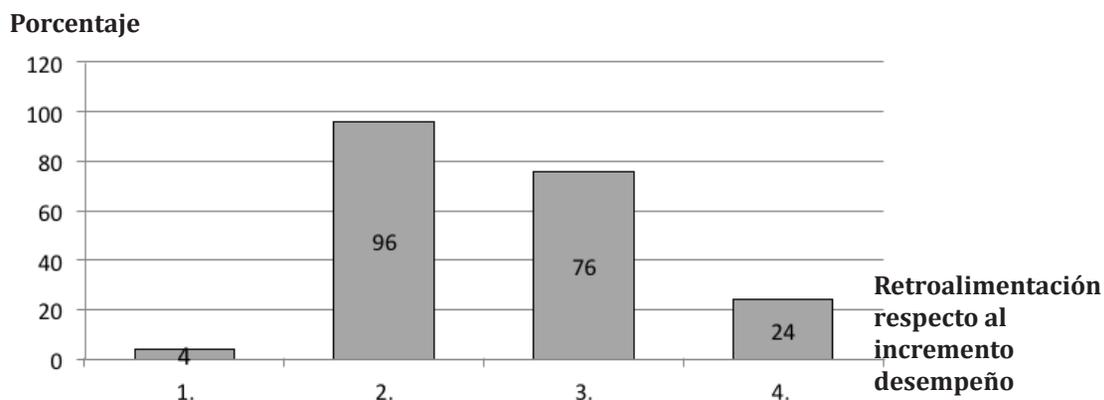
**Fuente:** original de las autoras.

Conectándose con el ítem anterior, en los puntos siete y nueve se solicitó información sobre la manera en que el curso fortalecería su desempeño a futuro y las fortalezas adquiridas en su proyección profesional. Opinaron de manera general que de hecho las fortaleció y les ayudaría a potenciar su disciplina, rendimiento físico, parte operacional; y en cuanto a técnicas y tácticas, el poder experimentar la realidad que viven los oficiales al salir de la Institución y por tanto, adquirir autoridad moral necesaria para poder ser comandante de pelotón en un batallón. Sólo una de las encuestadas expresó que no sería de utilidad para su desempeño profesional, evidenciando cierto sesgo en la proyección profesional como futura subteniente y, en cierta medida, desestimando la importancia del curso en sí para su formación como militar (véase Tabla 5 y Figura 8).

**Tabla 5.** ¿El curso fortaleció su desempeño en el CAC?

<b>7. El curso le fortalecerá su desempeño.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1. No creo que intervenga en nuestro desempeño como subtenientes, menos en mujeres.	1	4%
2. SI	26	96%
3. 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%
4. 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:** original de las autoras.



**Figura 8.** ¿El curso fortaleció su desempeño EN CAC?

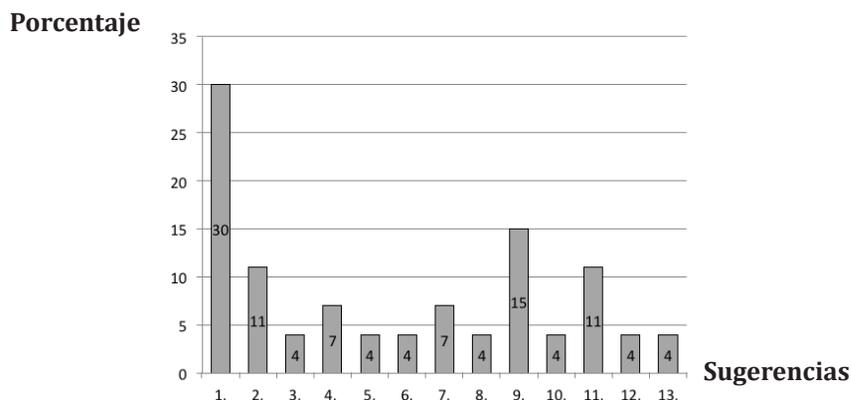
**Fuente:** original de las autoras.

En el ítem número ocho, sobre las sugerencias que dan para futuros cursos CAC, las encuestadas expresaron la necesidad de capacitar a personal femenino para que también pueda dirigir los entrenamientos, así como el énfasis en una preparación previa (física, técnica y táctica) y generar habilidades de comunicación y trabajo en equipo; con el fin de lograr mejor cohesión y así alcanzar el espíritu de cuerpo, meta máxima dentro de cualquier estamento militar (véase Tabla 6 y Figura 9). Ya finalizando la encuesta, en el punto diez, reiteraron la necesidad de fortalecer la instrucción física y en lo militar; hablaron de lo valioso que sería trabajar 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 (véase Tabla 7 y Figura 10).

**Tabla 6.** Sugerencias para futuros cursos del CAC.

SUGERENCIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 NINGUNA	8	30%
2 Más instrucción	3	11%
3 Actividades más didácticas	1	4%
4 Preparación previa acerca del trabajo en equipo (ejercicios) / Personal Idóneo para el control en el curso (mujer oficial o de carrera)	2	7%
5 Cuidado de los oficiales de las lesiones de los chigüiros.	1	4%
6 Generar situaciones para unirse como equipo para explotar su compromiso y unión.	1	4%
7 El "táctico" sea una oficial de arma	2	7%
8 El peso del equipo debe ser el mismo, solo uno de acuerdo a nuestra condición	1	4%
9 Preparación previa acerca del trabajo en equipo (ejercicios): técnica y táctica	4	15%
10 Excelente	1	4%
11 Exigencia física antes del curso	3	11%
12 Mas competencias /comunicación	1	4%
13 Más parte táctica	1	4%

**Fuente:** original de las autoras.

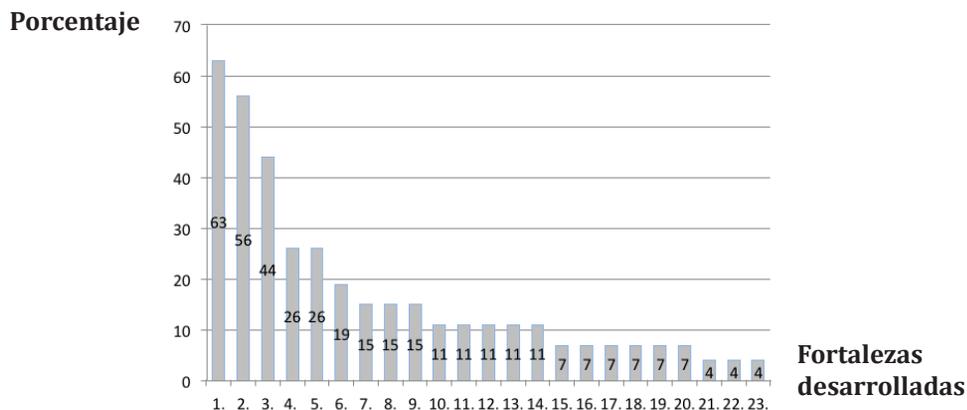


**Figura 9.** Tabulación Sugerencias para CAC.  
**Fuente:** original de las autoras.

**Tabla 7.** Fortalezas desarrolladas EN CAC.

Fortalezas Desarrolladas	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 Nuevos Conocimientos (armamento)	17	63%
2 Fortaleza Física	15	56%
3 Liderazgo	12	44%
4 Carácter Fuerte	7	26%
5 Preparación Táctica	7	26%
6 Trabajo en Equipo	5	19%
7 Disciplina	4	15%
8 Exigencia	4	15%
9 Preparación Técnica	4	15%
10 Fortaleza Psicológica	3	11%
11 Mando	3	11%
12 Responsabilidad	3	11%
13 Templanza	3	11%
14 Fortaleza Emocional	3	11%
15 Conocimiento de Normas y Leyes	3	11%
16 Toma de decisiones bajo presión	2	7%
17 Experiencia	2	7%
18 Autosuficiencia	2	7%
19 Interacción con la tropa	2	7%
20 Instrucciones	2	7%
21 Desapego de lo material	1	4%
22 Autoridad moral	1	4%
23 Preparación Operacional	1	4%
<b>Total Encuestas</b>	<b>27</b>	

**Fuente:** original de las autoras.



**Figura 10.** Tabulación fortalezas desarrolladas en CAC.

**Fuente:** original de las autoras.

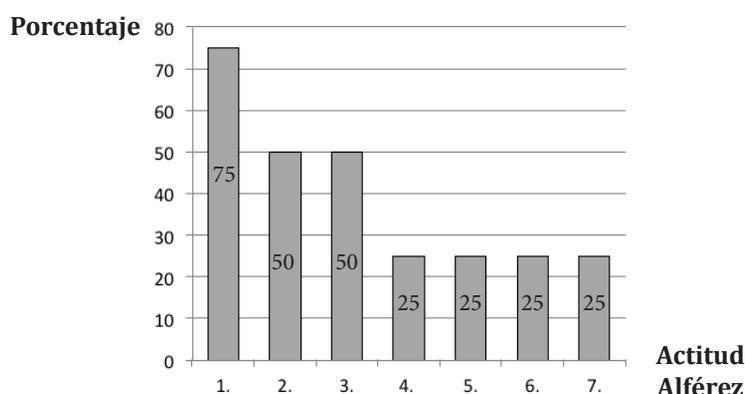
En la encuesta se pudo observar el compromiso y motivación del grupo de estudiantes para sacar adelante su curso, cuyo propósito es tener un mejor desempeño profesional a futuro, desenvolverse como toda una oficial de armas e irse empapando de la realidad del trabajo que van a desempeñar en el transcurso de su carrera, como oficiales del Ejército Nacional de Colombia. Se condensa aquí lo vivido por el primer grupo, sin embargo posteriormente se realizó una segunda versión con trece (13) 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.

Los instructores de batallón manifestaron que era preciso tener en cuenta lo expuesto por las cadetes en la encuesta, como criterio de mejora continua de los cursos. Asimismo hicieron énfasis en las ventajas de realizar cursos mixtos, pese a las dificultades de acondicionamiento de la parte sanitaria, para cumplir así con el objetivo de equidad de género y formar tropas mixtas, uno de los objetivos al incorporar mujeres en la ESMIC (véase Tabla 8 y Figura 11).

**Tabla 8.** Actitud de alféreces de sexo femenino en el CAC.

Actitud de las alféreces	Frecuencia	Porcentaje
1 Empeño/ Actitud positiva	3	75%
2 Deseos de Acertar	2	50%
3 Motivación	2	50%
4 Capacidades Físicas	1	25%
5 Capacidades Intelectuales	1	25%
6 Cumplir Requerimiento	1	25%
7 Ganas de superar a los hombres	1	25%
<b>Total Encuestas</b>	<b>4</b>	

**Fuente:** original de las autoras.



**Figura 11.** Tabulación actitud alférez femenina en CAC.

**Fuente:** original de las autoras.

#### **e. WHINSEC. Resultados de informes académicos del Instituto de Cooperación para la Seguridad Hemisférica**

La Escuela Militar de Cadetes envió, en coordinación con la Embajada de Estados Unidos, a un grupo de 51 alféreces, conformado por 13 alféreces femeninos y 38 hombres (véase Figura 12). El grupo participó en el curso de desarrollo de liderazgo para cadetes, mejor conocido por sus siglas como LIDER 1, con una duración aproximada de cuatro semanas, durante las cuales los estudiantes y futuros oficiales se instruyen 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 M16, M249, M240, pista de obstáculos, pista de liderazgo, destrezas individuales y tácticas básicas a nivel de pelotón.

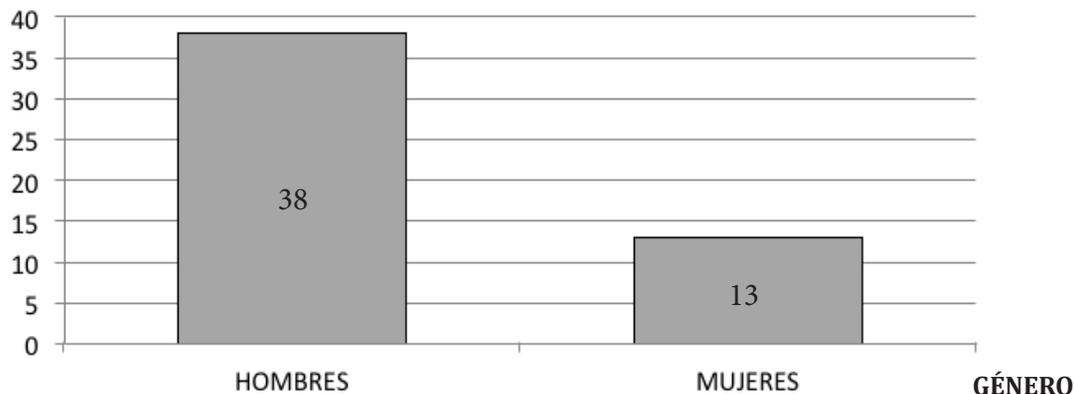
Dentro de este curso se destacaron en los primeros puestos así (véase figuras 12 y 13):

El primer puesto de los 51 integrantes, fue para una de las alféreces con un promedio académico de 97.8, la cual demostró vigor, excelencia física y mental pasando la prueba de acondicionamiento físico con 288 puntos, y haciéndose acreedora al parche de excelencia física. Su sobresaliente desempeño y dedicación académica le acreditan la distinción de ser la distinguida graduada de honor. Demostró gran habilidad durante el desarrollo de la calificación de tiro avanzado, y al alcanzar el puntaje más alto se hizo acreedora del premio, mejor tirador (TOP GUN).

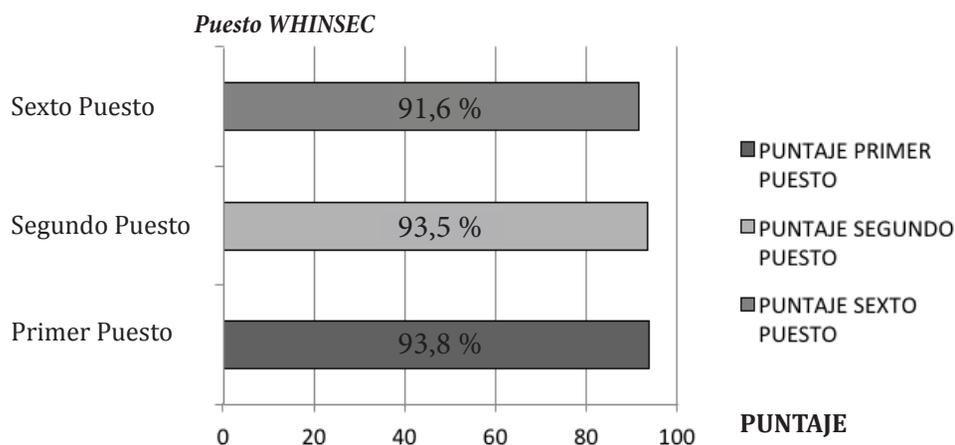
La alférez que ocupó el segundo puesto, con un promedio de **93.5**, fue acreedora a la medalla básica de calificación del fusil M-16. Demostró vigor y excelencia física y mental, pasando la prueba de acondicionamiento físico con 295 puntos y haciéndose acreedora la condecoración de excelencia física. Su sobresaliente desempeño y dedicación académica le acreditaron ser graduada de honor.

La alférez que ocupó el puesto No. 6, con un promedio de **91.9**, se hizo acreedora a la medalla básica de calificación del fusil M-16., y por su sobresaliente desempeño académico forma parte de la lista del Comandante.

**Número de estudiantes**



**Figura 12.** Distribución participación en WINSEC primer curso mixto.  
Fuente: Original de las autoras.



**Figura 13.** Puntajes obtenidos por las alféreces más destacadas en WHINSEC  
Fuente: original de las autoras.

**f. Fase de mando del personal femenino**

Las primeras alféreces femeninas realizaron su fase de mando en los diferentes Batallones de Cadetes de No.1 y No.2, y Batallón de servicios No.19, cumpliendo con los servicios y demás actividades.

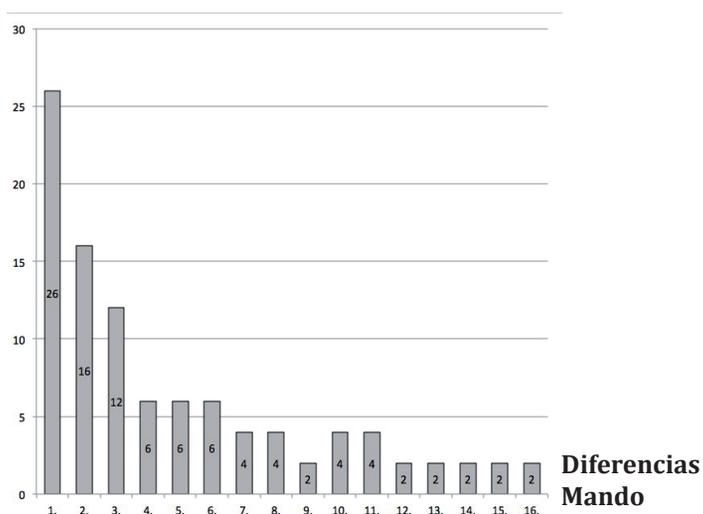
Al preguntarle a 50 alféreces de personal masculino sobre si percibían diferencias en la respuesta, cuando quien ejerce el mando o da una orden es un hombre, SI contestaron 30, 19 contestaron que NO, y hubo uno que no contestó. Las razones citadas para argumentar la respuesta, se condensan en la siguiente tabla y figura (véase Tabla 9 y Figura 14).

**Tabla 9.** Diferencias en el mando entre hombres y mujeres de la primera promoción mixta

¿Por qué?	Frecuencia	Porcentaje
1. El mando es igual no importa el género	13	26%
2. No las toman en serio	8	16%
3. No responden	6	12%
4. La mujer genera más respeto	3	6%
5. Se muestra mucha confianza en las alféreces.	3	6%
6. Machismo	3	6%
7. Dudan de las capacidades de las alféreces	2	4%
8. Dificil asimilación para los hombres	2	4%
9. No tienen la misma disposición	1	2%
10. No exigen por igual	2	4%
11. Son comunes y corrientes	2	4%
12. Falta de compromiso	1	2%
13. No dan buen ejemplo en las relaciones sentimentales	1	2%
14. Creen que son diferentes	1	2%
15. Son mujeres	1	2%
16. Tienen más carácter que un hombre.	1	2%

**Fuente:** original de las autoras.

**Porcentaje**



**Figura 14.** Diferencias en el mando entre hombres y mujeres primera promoción mixta.

**Fuente:** original de las autoras.

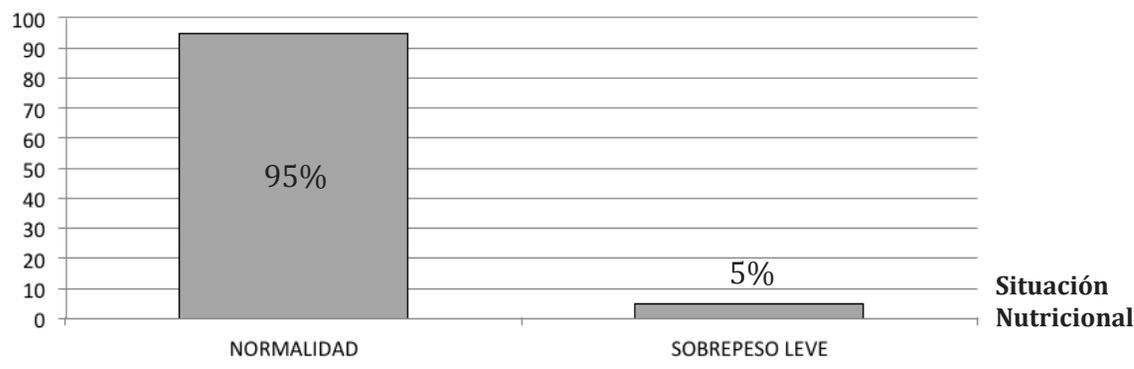
### g. La nutrición en las alumnas de la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova

La “*minuta patrón*”, que especifica la alimentación que está recibiendo el personal estudiantil en la Escuela Militar, cumple con las recomendaciones en kilocalorías y nutrientes para un adolescente entre 18 y 21 años. Es decir, con la alimentación que reciben en la ESMIC se proporciona el 100% de la recomendación diaria de energía y nutrientes para los adolescentes que están sometidos a una actividad extrema, que es de 3000 a 3200 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 deben seguir incentivando los mecanismos de promoción y prevención en esta área con la apropiada y requerida ingesta, con miras 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 hizo con todo el personal estudiantil de la Escuela, realizado específicamente con la población estudiantil femenina de la ESMIC; se encontró que el 95% de las cadetes se halla en una clasificación nutricional de normalidad, y solamente un 5 % se podría clasificar en un “sobrepeso” leve (véase figura 15).

#### Porcentaje



**Figura 15.** Tabulación situación nutricional del personal estudiantil femenino en la ESMIC.

**Fuente:** original de las autoras.

Para poder definir el perfil antropométrico y los cambios desde el punto de vista de acondicionamiento físico y de clasificación nutricional, se requiere realizar un estudio con las cadetes femeninas desde que inician en el primer nivel hasta que se gradúan como oficiales. Con el estudio se pretenden definir los cambios antropométricos tales como el peso, pierna, cuello, brazos, etc., que además permiten apreciar el impacto en el reacondicionamiento físico. Para tal aspecto es pertinente realizar una historia nutricional completa que incluya datos generales, bioquímica, antecedentes médicos familiares, hábitos alimentarios, frecuencias de consumo, entre otros. Este análisis permite determinar los hábitos alimentarios e identificar las posibles causas para su manejo nutricional, enfatizando en el seguimiento desde el proceso de incorporación, y haciendo un seguimiento semestral para obtener informes detallados, encaminado a lograr el desempeño máximo de este personal.

### h. Informe de salud ocupacional del personal estudiantil femenino de la Escuela Militar De Cadetes

De un total de 142 estudiantes del personal femenino (alférez – cadetes II y IV nivel), se aplicó la encuesta a 58, resultando una muestra del 41% de la población total. El modelo de encuesta aplicado fue el siguiente:

**Tabla 10.** Modelo de encuesta aplicada a las cadetes (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 favor especificar en la sección OTRO.

---

- Problemas con el ciclo menstrual	_____	- Inflamación ovarios	_____
- Infecciones Vaginales	_____	- Hipoglicemia	_____
- Infección urinaria	_____	- Tendinitis	_____
- Cistitis	_____	- Fisuras	_____
- Quistes (senos)	_____	- Periostitis	_____
- Mastitis (inflamación senos)	_____	- OTROS	_____
- Quistes (ovarios)	_____		

---

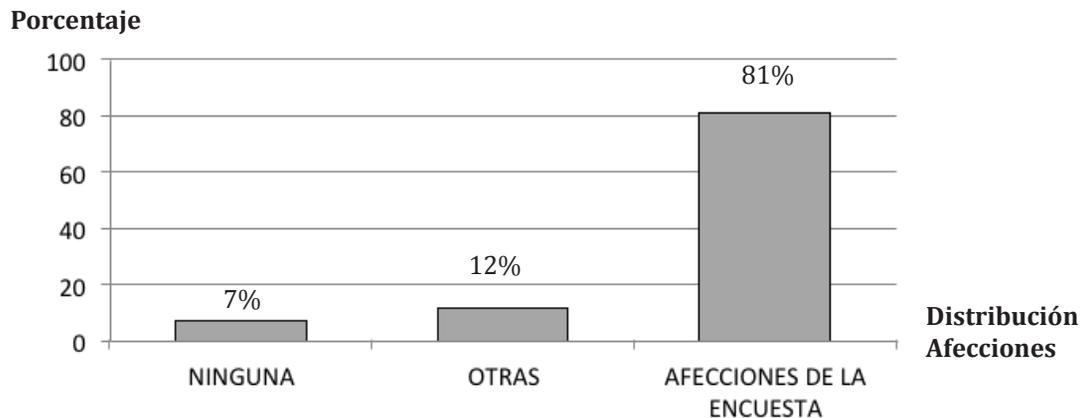
Cuáles: \_\_\_\_\_

**Fuente:** original de las autoras.

En las enfermedades mencionadas en este modelo aplicado, algunas fueron extraídas de la información proporcionada en las entrevistas realizadas en la primera investigación. No obstante, se les dio libertad de indicar otras afecciones que pudieron haber presentado al colocar la opción OTRO y las líneas CUALES, tal como se puede ver en la parte superior.

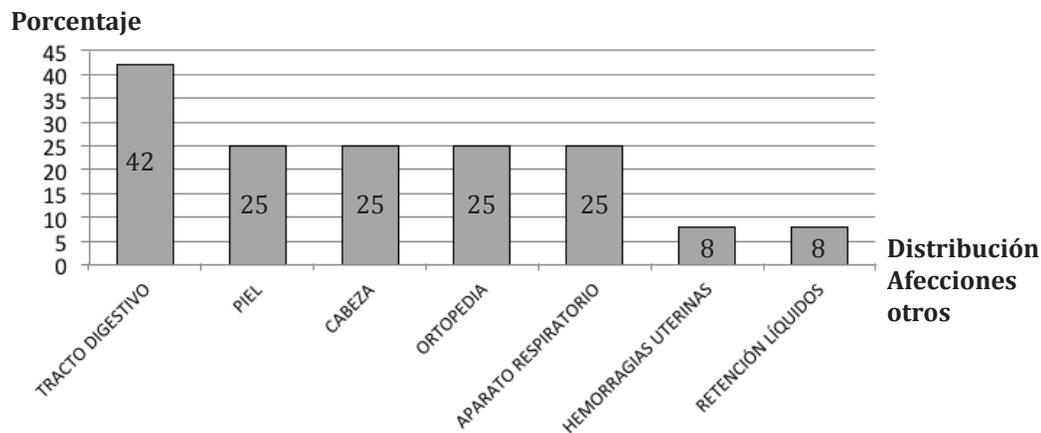
La razón por la cual se realizó el diseño y aplicación de este instrumento fue por el manejo de la confidencialidad de la información de la historia clínica del personal estudiantil femenino, así como en la obtención de la información solicitada para el estudio únicamente del mes de agosto de 2011, y que fue reportada por parte del dispensario sin ningún porcentaje al respecto, dando como resultado la dificultad en la tabulación y el análisis necesario requerido para el estudio.

Del 100% de la muestra, 7% manifestó no haber padecido ninguna de las afecciones, mientras que un 12% expresó haber padecido otras enfermedades diferentes a las explicitadas en la encuesta (véase figura 16).



**Figura 16.** Distribución de afecciones del personal estudiantil femenino con base en la encuesta  
**Fuente:** original de las autoras.

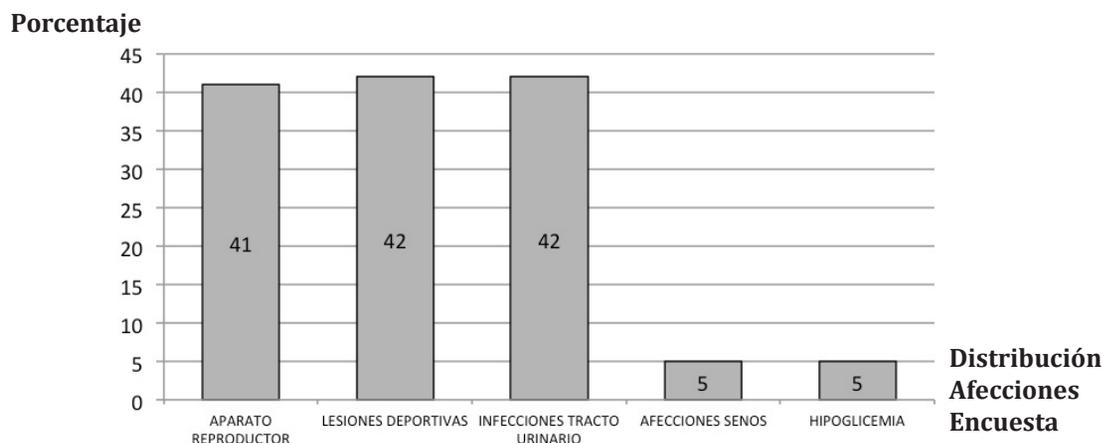
El restante 81% como el 12%, manifestó afecciones que se clasificaron en grupos. En el grupo de OTROS, la clasificación obtenida fue la siguiente (véase figura 17):



**Figura 17.** Distribución de afecciones categoría otros.  
**Fuente:** Original de las autoras.

Con base en los datos anteriores, se puede inferir que lo referente al aparato digestivo es lo que más ha causado afecciones en las cadetes y alféreces, seguido de afecciones en la piel, dolores de cabeza, lesiones ortopédicas y problemas en el aparato respiratorio. Se citaron dos condiciones que no se pudieron clasificar, como lo son hemorragia uterina y retención de líquidos. No obstante, éstas se podrían agrupar dentro del grupo grande de afecciones citadas en la encuesta.

Por otro lado, referente a ese gran 81%, la manera en que se organizó la información recolectada fue la siguiente (véase figura 18):



**Figura 18.** Distribución afecciones de la encuesta.

**Fuente:** original de las autoras.

Esto evidencia que las tres más grandes afecciones que padece y/o ha padecido el personal estudiantil femenino de la Escuela se centran en lesiones deportivas, infecciones del tracto urinario y afecciones del aparato reproductor. No obstante, lo ideal es optimizar la manera de realizar un enfoque de medicina preventiva y deportiva, que contenga 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, permitiendo así el seguimiento y control, con el fin de reducir problemas de salud ocupacional dentro de las cadetes-alféreces, y a su vez con acciones preventivas, reducir costos por conceptos de servicios médicos, administración de medicamentos, terapias, entre otros.

## Conclusión

En la exposición de resultados se aclaró que este ambicioso proyecto apenas es el comienzo de un seguimiento que debe continuar con atenta observación a las promociones que quedan por graduarse, y las nuevas que ingresan a la ESMIC, así como al desempeño profesional del primer grupo de egresadas de la Institución que ya obtuvieron su título en diciembre de 2011, y de esta manera, continuar con la observación que se la ha estado realizando a este grupo desde su incorporación a la ESMIC en el primer semestre de 2009. Igualmente, cabe resaltar la aplicación de muchas de las recomendaciones dadas en la primera investigación, y que redundaron en la realización de correctivos a problemas que aquejaban la Institución, los cuales perjudicaban al personal estudiantil femenino.

Este estudio refuerza lo sugerido en la primera investigación, en el cual se enfatizó en la necesidad de la revisión de los mecanismos de selección e incorporación del personal estudiantil, en este caso particular el femenino, cuyo propósito es determinar variables de personalidad que influyan de manera positiva o negativa en su proceso de integración y formación en la Institución; como lo referente 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 hace necesario que desde el mismo instante de la incorporación, se realice estudio antropomórfico de “*las/los seleccionadas/os*” con el propósito de hacer seguimiento a su desempeño físico, los cambios que puedan presentar en sus cuerpos (peso, talla) y los patrones nutricionales, tanto de los que adquieren en la Escuela como con los que ingresan a la Institución. El Departamento de Nutrición de esta forma podrá revisar no sólo este grupo, sino también al restante personal estudiantil de la ESMIC, y establecer mecanismos efectivos de promoción y prevención en este ámbito. Cabe resaltar que una óptima nutrición redundará en el mejor rendimiento físico y académico y, consecuentemente, mejor personal de oficial a futuro.

En el quehacer académico, el personal estudiantil femenino ha mostrado a lo largo de las tres promociones su liderazgo en este aspecto. Hay que destacar que aunque existe sistematización de la información académica en la Institución, debe organizarse para que sea mucho más fácil su recolección, análisis histórico–estadístico-comparativo, de forma que permita que fluyan los canales de información al respecto en la Institución.

En la primera participación de alumnas de la Escuela Militar en el CAC y WHINSEC, presenta balance positivo, poniendo de manifiesto que el camino hacia el trabajo de tropas mixtas se está generando y que va por buen camino. Deben continuar haciendo adecuaciones en lo referente a la parte higiénico–sanitaria, preparación de instructoras y realización del curso en un ambiente totalmente mixto y, no en coeducación (separado por género), para que también se siga culturizando a través de la experiencia al personal estudiantil de la Escuela, y consecuentemente seguir generando nuevos espacios de participación para las futuras oficiales de armas, que se encuentran restringidos por no contar con suficiente concientización y cambio cultural, como trabajo directo con soldados.

Sólo logrando mayor culturización, se fortalecerá este espacio que poco a poco se ha ganado en el Ejército Nacional de Colombia. Se precisa la necesidad de fortalecer la presencia del personal femenino, y darle un nuevo abordaje al liderazgo femenino, debido a la manera en que se percibió la primera fase de mando femenina en la ESMIC. Las experiencias de otros países y la adaptación de las mismas teniendo en cuenta las propias necesidades de EJERCOL, constituiría nutriente importante para la cátedra que da el Departamento de Psicología, con el fin de concientizar a los cadetes en temas de equidad de género y salud sexual y reproductiva.

La información obtenida de Salud Ocupacional permite hacer estudios más profundos acerca de las causas de estas afecciones, generando campañas de promoción y prevención, así como planes de acción a través de campañas preventivas que redunden no sólo en el bienestar del personal estudiantil, y en el rendimiento militar, sino también en reducciones de costos por conceptos de servicios médicos, administración de medicamentos, terapias, entre otros.

La Institución, el Ejército Nacional de Colombia y el Ministerio de Defensa Nacional, están 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*”, mediante un proceso paulatino de culturización, educación y sensibilización de todo su personal, así como 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 determina que nuestra fuerza sea diversa, y, consecuentemente, cada vez más progresista, incluyente y fuerte, como lo han demostrado los resultados operacionales de los últimos años.

## Cibergrafía

1. Anónimo (2010). Colombia: Balance de 10 años de la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000) para Cargos de Designación. En [aecidcf.org.co](http://www.aecidcf.org.co) (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo-Colombia): <http://www.aecid.org.co/2008/uploads/avancesestudio10anosley.pdf> (Publicado en noviembre de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011).
2. Anónimo (2010). Open Debate on Women, Peace and Security, October 2010 (10th anniversary). En [peacewomen.org](http://www.peacewomen.org): [http://www.peacewomen.org/security\\_council\\_monitor/debate-watch/all-debates/24/open-debate-10th-anniversary](http://www.peacewomen.org/security_council_monitor/debate-watch/all-debates/24/open-debate-10th-anniversary) (Publicado el 26 de octubre de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011).
3. Bastick, Megan & Valasek, Kristin. Gender and Security Sector Reform Toolkit. En [DCAF.ch](http://www.dcaf.ch): <http://www.dcaf.ch/DCAF-Migration/KMS/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit> (Publicado en 2008 - Accedido el 15 de junio de 2011).
4. Baumgärtner, Ulrike. Thinking Gender – Perspectives on Gender Equality on UN Peace Operations. En SAGW (Swiss Academy of Humanity and Social Sciences): [http://www.sagw.ch/dms/svpw/Kongress/Papiers/untitled4/StGall09\\_Baumgaertner.pdf](http://www.sagw.ch/dms/svpw/Kongress/Papiers/untitled4/StGall09_Baumgaertner.pdf) (Publicado el 9 de enero de 2009 – Accedido el 15 de junio de 2011).
5. Bertolazzi, Francesco. Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions. En [reliefweb.int](http://reliefweb.int): <http://reliefweb.int/node/25503/pdf> (Publicado el 1° de julio de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011)
6. Congreso de la República de Colombia (2000). Ley 581 de 2000. En [elabedul.net](http://www.elabedul.net): [http://www.elabedul.net/Documentos/Leyes/2000/Ley\\_581.pdf](http://www.elabedul.net/Documentos/Leyes/2000/Ley_581.pdf) (Publicado el 31 de mayo de 2000 – Accedido el 15 de junio de 2011)
7. European Union – EEAS (European External Action Service) – Women in Armed Conflict / Women's Role in Peace and Security: [http://eeas.europa.eu/human\\_rights/women/peace/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/human_rights/women/peace/index_en.htm)
8. Martínez Miguelez, Miguel (2002). La etnometodología y el interaccionismo simbólico: sus aspectos metodológicos específicos. Disponible en el sitio: <http://prof.usb.ve/miguelm/laetnometodologia.html> (Accedido el 15 de junio de 2010)
9. Ministerio de Defensa – Gobierno de España. Observatorio Militar para la Igualdad: <http://www.defensa.es/areasTematicas/observatorio/>
10. Ministerio de Defensa – República de Argentina. Políticas de Género. [http://www.mindef.gov.ar/mindef\\_equidad\\_genero/index.php](http://www.mindef.gov.ar/mindef_equidad_genero/index.php) (Accedido el 15 de junio de 2011)
11. Ministerio de Defensa Nacional – República de Colombia (Agosto 2010). Política en Derechos Sexuales y Reproductivos, Equidad y Violencia Basada en Género, Salud Sexual y Reproductiva, con Énfasis en VIH. En [UNFP.org](http://www.unfpacolombia.org): [http://www.unfpacolombia.org/uploadUNFPA/file/politcaSSRMDN\\_unfpa.pdf](http://www.unfpacolombia.org/uploadUNFPA/file/politcaSSRMDN_unfpa.pdf) (Publicado agosto 2010 - Accedido el 15 de junio de 2011).
12. Naciones Unidas (2005). Gender and Peace Keeping Operations. En [UN.org](http://www.un.org): [http://www.un.org/en/peacekeeping/publications/gender\\_brochure.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/publications/gender_brochure.pdf) (Publicado en 2005 - Accedido el 15 de junio de 2011).
13. NATO – Women, Peace and Security: NATO's implementation of UNSCR 1325: [http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_56984.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_56984.htm)
14. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <http://www.eclac.org/oig/default.asp>
15. ONU (2000). Resolución 1325 Consejo de Seguridad. En [UN.org](http://www.un.org): <http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325%282000%29-S.pdf> (Publicado el 31 de octubre de 2000 – Accedido el 15 de junio de 2011)

16. ONU (2008). Resolución 1820 Consejo de Seguridad. En UN.org: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/391/47/PDF/N0839147.pdf?OpenElement> (Publicado el 19 de junio de 2008 – Accedido el 15 de junio de 2011)
17. ONU (2009). Resolución 1888 Consejo de Seguridad. En UNFPA.org: [http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1888\\_esp.pdf](http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1888_esp.pdf) (Publicado el 30 de septiembre de 2009 – Accedido el 15 de junio de 2011)
18. ONU (2009). Resolución 1889 Consejo de Seguridad. En UNFPA.org: [http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1889\\_esp.pdf](http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1889_esp.pdf) (Publicado el 5 de octubre de 2009 – Accedido el 15 de junio de 2011)
19. ONU (2010). Resolución 1960 Consejo de Seguridad. En peacewomen.org: [http://www.peacewomen.org/assets/file/TranslationInitiative/1325/1960\\_spanish.pdf](http://www.peacewomen.org/assets/file/TranslationInitiative/1325/1960_spanish.pdf) (Publicado el 16 de diciembre de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011)
20. Ramírez Bustamante, Natalia. Ley 581 de 200, o Ley de Cuotas ¿Ganamos o Perdimos? En Opinión Jurídica Vol. 6 N° 11, pp. 103 – 114 ISSN 1692- 2530 Enero – Junio de 2007. Disponible en línea en UDEM (Universidad de Medellín – Colombia): <http://www.udem.edu.co/NR/rdonlyres/BAF84E13-EB2B-49EC-877E-1B67A74D738F/10910/Art6Ley581.pdf> (Publicado en junio de 2007 – Accedido el 15 de junio de 2011)
21. Smits, Rosan, Blink, Sara & Braak, Bruno. Second Dutch / Spanish Seminar: Taking UNSCR 1325 into the Next Decade – gender in Peacekeeping and Peace Building. En [clingendael.nl](http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124_CRU_workingpaper_rsmits.pdf): [http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124\\_CRU\\_workingpaper\\_rsmits.pdf](http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124_CRU_workingpaper_rsmits.pdf) (Publicado el 24 de noviembre de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011).
22. Smits, Rosan. A Gender Perspective in Peacekeeping Operations. En [clingendael.nl](http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124_CRU_workingpaper_rsmits.pdf): [http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124\\_CRU\\_workingpaper\\_rsmits.pdf](http://www.clingendael.nl/publications/2010/20101124_CRU_workingpaper_rsmits.pdf) (Publicado en noviembre de 2010 – Accedido el 15 de junio de 2011)
23. UN Women. United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women: <http://www.unwomen.org>
24. UNIFEM. Women, War & Peace – Gender Issues en: [http://www.unifem.org/gender\\_issues/women\\_war\\_peace/](http://www.unifem.org/gender_issues/women_war_peace/)
25. Unión Europea (2011). Women, Peace and Security – The European Union in Action. En Consejo Europeo ([consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)): [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/librairie/PDF/WPSnew032011\\_EN.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/WPSnew032011_EN.pdf) (Publicado en febrero de 2011 – Accedido el 15 de junio de 2011)
26. Vercken, Nicolas & Cooper, Hannah. Protection of Civilians in 2010, Facts, Figures, and the UN Security Council's response (2011). En Oxfam: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/protection-of-civilians-in-2010-facts-figures-and-the-un-security-councils-resp-129339> (Publicado el 9 de mayo de 2011 – Accedido el 15 de junio de 2011).
26. Vercken, Nicolas & Cooper, Hannah. Protection of Civilians in 2010, Facts, Figures, and the UN Security Council's response (2011). En Oxfam: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/protection-of-civilians-in-2010-facts-figures-and-the-un-security-councils-resp-129339> (Publicado el 9 de mayo de 2011 – Accedido el 15 de junio de 2011).