



Participación de las mujeres militares de armas de combate del Ejército Nacional en la conducción de operaciones militares

Mayor (EJC) Victor Hugo Quintero Marulanda

Artículo para optar al título profesional:

Magister en Estrategia y Geopolítica

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"

Bogotá D.C., Colombia

2025

DATOS GENERALES

Nombre del estudiante	:	Mayor (EJC) Victor Hugo Quintero Marulanda
Identificación	:	14703101
Programa académico	:	Maestría en Estrategia y Geopolítica
Tutor metodológico	:	Juan Carlos Aristizábal Murillo
Tutor temático	:	DI. Andrea Katherine Díaz Canté
Fecha de entrega	:	30 de Octubre de 2025
Extensión	:	6953 palabras

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y CESIÓN DE DERECHOS

El autor declara que este artículo fue escrito de acuerdo con la normatividad de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG) y no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con este. Las posturas y aseveraciones presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representan la posición Oficial ni institucional de la ESDEG, las Fuerzas Militares de Colombia o el Ministerio de Defensa Nacional.

Este artículo es enteramente mi propio trabajo y no ha sido presentado para la obtención de un título en esta u otra Institución de Educación Superior. Se han referenciado todos los trabajos y puntos de vista de otros autores, así como los datos de otras fuentes utilizadas. No se emplearon herramientas de generación de contenido por Inteligencia Artificial para su elaboración.

El autor acepta ceder los derechos de publicación en favor de la ESDEG y su Sello Editorial de acuerdo con los términos de la licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

El autor autoriza que este artículo sea publicado por el Sello Editorial ESDEG en su repositorio institucional y esté disponible bajo una modalidad de acceso abierto.

Participación de las mujeres militares de armas de combate del Ejército Nacional en la conducción de operaciones militares

Victor Hugo Quintero Marulanda¹

Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”

Resumen:

La investigación analiza la participación de las mujeres militares de armas de combate en el Ejército Nacional de Colombia, con el objetivo de examinar las condiciones institucionales y normativas que han facilitado o limitado su inclusión, identificar sus aportes y desafíos en operaciones militares y valorar el impacto estratégico de su participación activa en la cultura organizacional. Se empleó un método cualitativo, de enfoque exploratorio, basado en el análisis documental de políticas públicas, normativas internas, directivas institucionales y literatura académica. Los resultados evidencian avances normativos importantes, como la Ley 1861 de 2017, la Política de Género (2018–2027) y la Directiva 0065 de 2022, pero también muestran resistencias culturales, prácticas paternalistas y brechas entre la igualdad formal y la inclusión sustantiva. Se concluye que superar estas barreras requiere liderazgo político-militar, mecanismos de rendición de cuentas y la integración plena de mujeres en unidades de combate, garantizando igualdad real y efectiva.

¹Mayor del Ejército Nacional de Colombia. Candidato a magíster en estrategia y geopolítica, Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”, Colombia. Profesional en Ciencias Militares, Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, Colombia. <https://orcid.org/0009-0009-2090-3921> - Contacto: victor.quintero@esdeg.edu.co.

Palabras clave:

Armas de combate, cultura organizacional, Ejército Nacional de Colombia, equidad de género, mujeres militares

Abstract

This research analyzes the participation of female combat arms personnel in the Colombian National Army, aiming to examine the institutional and regulatory conditions that have facilitated or limited their inclusion, identify their contributions and challenges in military operations, and assess the strategic impact of their active participation on organizational culture. A qualitative, exploratory approach was employed, based on documentary analysis of public policies, internal regulations, institutional directives, and academic literature. The findings reveal significant normative advances, such as Law 1861 of 2017, the Gender Policy (2018–2027), and Directive 0065 of 2022, but also highlight cultural resistance, paternalistic practices, and gaps between formal equality and substantive inclusion. The study concludes that overcoming these barriers requires political and military leadership, accountability mechanisms, and the full integration of women into combat units, ensuring real and effective equality.

Keywords:

Combat arms, organizational culture, Colombian National Army, gender equity, female soldiers

Introducción

Hablar de la participación de las mujeres militares de armas de combate del Ejército Nacional en la conducción de operaciones militares es más que un ejercicio académico; es abordar un tema que refleja las tensiones y avances de una institución en pleno proceso de transformación y lo que en realidad vive el Ejército actualmente, en medio de los desafíos que implica modernizar sus estructuras sin perder su esencia doctrinal.

Esta discusión no solo responde a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género, sino que también se inscribe en el esfuerzo estratégico por construir una fuerza pública moderna, eficaz y representativa de la diversidad de la sociedad colombiana.

La presencia de mujeres en unidades de combate desafía paradigmas históricos y ofrece la oportunidad de repensar el liderazgo, la cultura organizacional y la proyección futura del Ejército Nacional (MINDEFENSA, 2018; ONU Mujeres, 2018). Reconocer su papel en estas funciones es fundamental para valorar su aporte a la legitimidad y al fortalecimiento operativo de la institución, particularmente en escenarios de frontera y zonas de conflicto donde las decisiones estratégicas tienen repercusiones profundas.

Para comprender el alcance de este estudio, es necesario delimitar algunos conceptos fundamentales. Por “mujeres militares de armas de combate” se hace referencia a las Oficiales y Suboficiales que pertenecen a armas como Infantería, Artillería, Caballería e

Ingenieros, cuya naturaleza implica la conducción directa de operaciones militares ofensivas y defensivas (Cabrera & Latorre, 2016). Estas armas han sido históricamente asociadas con la fuerza física, la capacidad de mando en combate y el despliegue en escenarios de alto riesgo, lo que explica por qué durante décadas se restringió el ingreso femenino a estas especialidades.

Por su parte, “equidad de género” se entiende como el principio que busca garantizar igualdad de derechos, oportunidades y condiciones, reconociendo las diferencias que afectan a mujeres y hombres en un entorno institucional (ONU Mujeres, 2018). Finalmente, “cultura organizacional militar” se refiere al conjunto de valores, prácticas y normas que orientan el comportamiento de los miembros de las Fuerzas Militares, la cual ha estado históricamente marcada por un sesgo masculino que limita la inclusión plena de las mujeres en roles estratégicos (Zambrano, 2011). Estas definiciones permiten enmarcar el análisis dentro de una visión crítica que combina lo normativo, lo operativo y lo sociocultural.

En términos históricos, la participación de las mujeres en el Ejército colombiano no es nueva, pero su vinculación a armas de combate sí constituye un cambio reciente y profundo. Hasta comienzos del siglo XXI, su presencia se reducía a funciones logísticas, administrativas y de sanidad, sin acceso a unidades operativas. El ingreso de mujeres a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” en 2009 marcó un hito en la formación de Oficiales de armas, seguido por la promulgación de la Ley 1861 de 2017, que reguló el servicio militar incluyendo a las mujeres en condiciones de igualdad (Congreso de la República, 2017). A esto se suman políticas públicas como la Política de Género del

Ministerio de Defensa (2018–2027) y la Directiva 0065 de 2022, que buscan transversalizar el enfoque de género en todos los niveles de la institución. Sin embargo, a pesar de estos avances normativos y de los esfuerzos en materia de inclusión, las prácticas operativas muestran rezagos significativos que evidencian una tensión entre la igualdad formal y su aplicación real en el terreno (ESMIC, 2020).

Precisamente, la brecha entre lo normativo y lo real constituye uno de los problemas centrales de este estudio. Si bien las mujeres son formadas bajo los mismos estándares físicos y tácticos que sus pares masculinos, su despliegue en operaciones de primera línea continúa siendo limitado. Esta restricción responde menos a criterios legales que a una cultura paternalista que privilegia la “protección” sobre la igualdad sustantiva (Costantini, 2008).

En la práctica, el Ejército exhibe cifras de inclusión y promueve narrativas de equidad, pero las mujeres siguen encontrando barreras invisibles para liderar unidades de combate y acceder a experiencias operativas críticas para su plan de carrera (ESMIC, 2020). Esta situación genera desventajas acumulativas para el ascenso y la proyección profesional de las mujeres, impidiéndoles alcanzar roles de liderazgo estratégico y afectando su motivación.

A partir de este contexto, la presente investigación busca responder a la pregunta: ¿Cómo evaluar la igualdad, equidad y el rol de las mujeres militares de armas de combate que participan en las operaciones militares fronterizas?. El objetivo general es analizar el rol de las mujeres militares de armas de combate en la igualdad y equidad de su participación en

las operaciones militares, considerando no solo los avances normativos, sino también las experiencias vividas por quienes han asumido el reto de desempeñarse en unidades operativas. Este enfoque permite articular lo jurídico, lo cultural y lo estratégico, aportando una mirada integral sobre un fenómeno que incide directamente en la legitimidad y eficacia del Ejército Nacional.

El análisis se apoya en un marco conceptual que incluye los principios de igualdad sustantiva y meritocracia, los compromisos internacionales como la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (ONU Mujeres, 2010) y las investigaciones académicas que examinan las dinámicas de género en entornos castrenses (Zambrano, 2011; Tirado & Martínez, 2024). Asimismo, se consideran estudios comparados de países como Estados Unidos, Israel, Reino Unido y Chile, donde la inclusión plena de mujeres en roles operativos ha fortalecido la legitimidad institucional y la eficacia de las Fuerzas Armadas (Brookings Institution, 2018; IEPADES, 2011). Esta combinación de referentes teóricos e internacionales ofrece un marco sólido para analizar el caso colombiano en perspectiva crítica y propositiva.

En el plano académico, esta investigación aporta al desarrollo de la literatura sobre género y defensa, ofreciendo un análisis contextualizado del caso colombiano y su interacción con las políticas globales de equidad. En el ámbito práctico, busca generar recomendaciones para la mejora de políticas institucionales, fortalecer el plan de carrera de las mujeres militares y proponer estrategias que cierren la brecha entre la igualdad formal y la sustantiva. La integración plena de las mujeres en armas de combate no solo es un

imperativo ético, sino una necesidad estratégica para construir un Ejército competitivo y legítimo ante la sociedad. Visibilizar sus trayectorias y roles en condiciones de igualdad es clave para avanzar hacia una fuerza pública más justa, cohesionada y eficaz, capaz de representar con legitimidad a toda la sociedad colombiana en su diversidad.

Finalmente, el documento se organiza en varias secciones: la primera presenta el marco teórico y contextual; la segunda describe la metodología cualitativa utilizada; las siguientes desarrollan los objetivos específicos, examinando las condiciones institucionales y normativas, los aportes y desafíos de las mujeres en operaciones y el impacto estratégico de su participación; finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones orientadas a la transformación cultural y operativa del Ejército Nacional.

Metodología

La presente investigación se desarrollará bajo un método cualitativo con un enfoque exploratorio, dado que busca comprender en profundidad las dinámicas institucionales, normativas y culturales que inciden en la participación de las mujeres militares de armas de combate del Ejército Nacional en la conducción de operaciones militares. Este enfoque es pertinente para estudios donde el objeto de análisis no ha sido ampliamente abordado desde una perspectiva de género y operación conjunta, y se orienta a la comprensión de fenómenos complejos en contextos específicos (Viramontes Anaya, 2024). En consecuencia, se busca construir conocimiento a partir del análisis de experiencias institucionales, documentos

Oficiales y marcos regulatorios que afectan la inclusión y desempeño de las mujeres en funciones de combate.

La técnica de recolección y análisis de información será documental, lo que implica una revisión sistemática de fuentes primarias y secundarias como directivas institucionales, normativas del Ministerio de Defensa, estudios académicos, informes operacionales y datos provenientes del Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH), el Informe de Situación de Tropas (INSITOP) y otras plataformas del Ejército Nacional. Estas fuentes serán consultadas en unidades clave como COPER, DIGEH, JEMOP, OGENE y ESMIC. El análisis será de tipo interpretativo, con el fin de identificar patrones y tendencias que revelen avances, limitaciones y desafíos en materia de equidad e igualdad. Asimismo, se desarrollará una lectura comparativa entre las experiencias de hombres y mujeres militares en unidades de combate, lo que permitirá valorar el impacto real de las políticas de género en el ámbito operacional.

Desarrollo del objetivo 1

Condiciones institucionales y normativas: claves para la inclusión real de mujeres en armas de combate.

Hasta la primera década del siglo XXI, el Ejército Nacional de Colombia operaba bajo una cultura organizacional patriarcal, donde la presencia femenina se limitaba a roles de apoyo logística, sanidad, administración sin mención alguna sobre su ingreso ni participación en unidades de combate. Esa exclusión no se fundaba en una prohibición legal explícita, sino en una normativa implícita y valores culturales que encerraban a lo femenino en espacios "seguros" o no beligerantes. Esta sensibilidad de género, en el fondo, respondía más a una lógica de protección y paternalismo institucional que a consideraciones legales reales (Zambrano, 2011; Rodríguez-Reina et al., 2017).

Durante esta época, a pesar de protestas internacionales como la firma por parte de Colombia de la Revisión del Pacto de Derechos Humanos y la Resolución 1325 de ONU Mujeres sobre mujeres, paz y seguridad (2010) no se produjeron reformas decisivas que permitieran la participación efectiva de las mujeres en unidades de combate. El Decreto 1790 de 2000 reguló aspectos de carrera militar, pero no suplantó ni cuestionó la exclusión operativa femenina. En la práctica, muchas militares se vieron relegadas por "preocupaciones institucionales sobre su salud y seguridad", disfrazadas de protección encubierta que evitaba el despliegue operativo real en escenarios de riesgo (Perilla & Cabrera, 2018).

Primer cambio institucional: Escuela Militar y apertura de armas (2009–2016)

El primer gran cambio se dio en 2009, cuando la ESMIC abrió cupos a las mujeres en la formación de Oficiales de armas, incluyendo infantería, ingeniería, caballería, comunicaciones e inteligencia. Un primer grupo de 62 cadetes femeninas ingresó, y, para 2012, comenzaron a graduarse mujeres subtenientes con formación operativa. Este paso marcó un hito porque representó la primera extensión formal del cuerpo militar de combate a personal femenino entrenado para funciones operacionales reales.

Sin embargo, aunque institucionalmente entrenadas con iguales estándares pruebas de condición física, táctica, liderazgo, en la práctica muchas fueron asignadas a unidades de apoyo, no a operaciones en la primera línea. Esta paradoja operativa indica que, aunque el Ejército cumplía con estándares formales, el paternalismo institucional limitaba la visibilidad real de su rol como líderes de combate (Pinzón-Zambrano et al., 2019).

A mediados de 2016, el Ejército amplió la asignación de mujeres a armas adicionales como artillería y caballería, lo que representó un avance institucional operativo, aunque las percepciones organizacionales sobre su "exposición al riesgo" continuaron influyendo en decisiones de destinación.

Reforma normativa: Ley 1861 (2017) y políticas públicas

El punto de inflexión crucial en la legalidad fue la Ley 1861 de 2017, que incluyó explícitamente a las mujeres en el servicio militar, tanto voluntario como obligatorio. En su Artículo 4 Parágrafo 1 lo consagra:

“La mujer podrá prestar el servicio militar de manera voluntaria y será obligatorio cuando las circunstancias del país lo exijan y el Gobierno nacional lo determine” (Congreso de la República, 2017, p. 1).

Este cambio legal no solo eliminó la exclusión operativa formal, sino que niveló el terreno en términos de igualdad jurídica, permitiendo su asignación legal en cualquier unidad de combate, con las mismas obligaciones y derechos que los hombres.

En articulación con esta ley, el Ministerio de Defensa implementó la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género 2018–2027, cuyo objetivo es integrar el enfoque de género en todas las Fuerzas Públicas. Esta política reconoce que:

“La equidad de género no es solo un imperativo ético, sino un factor de eficiencia y legitimidad institucional en contextos de seguridad complejos” (MINDEFENSA, 2018, p. 9).

Adicionalmente, la Directiva Permanente 0065 de 2022 del Ejército instruyó a todas las dependencias operativas (JEMOP) y de personal (COPER, DIGEH, OGENE) a incorporar criterios de equidad de género en el planeamiento operativo, previniendo violencias y facilitando la destinación de mujeres en tareas de combate.

Normatividad complementaria: Directivas sectoriales y protocolos

A estos lineamientos se suman otros instrumentos normativos como la Directiva Permanente 30/2015 del Comando General, que reconoce Oficialmente los derechos y garantías de las mujeres en las FF.MM.; la Resolución 3010/2020, que define lineamientos

para promover la equidad de género y prevenir la violencia institucional; y los protocolos internos de salud, protección integral y atención en contexto de violencia de género, incluida la Directiva 6/2022 para prevenir y responder al acoso en la institución. Si bien estos instrumentos apuntan a garantizar un entorno seguro y libre de discriminación, también han servido como escudo para evitar la exposición femenina a escenarios de combate, perpetuando una protección institucional no sustentada legalmente.

Brechas entre legalidad y práctica operativa

Pese al desarrollo normativo, estudios como los de la ESMIC (2020) muestran que menos del 5 % del personal en armas de combate son mujeres. Las razones se relacionan con un paternalismo institucional que evita su asignación a zonas de riesgo bajo el argumento de protegerlas, lo cual revela una tensión entre el mandato legal y la cultura organizacional. Estereotipos de género, ausencia de auditorías de cumplimiento y cultura militar machista continúan siendo factores limitantes para una inclusión operativa real.

Consecuencias operativas y estratégicas

Esta desigualdad tiene efectos directos en la operatividad institucional. Primero, reduce la experiencia táctica acumulada por las mujeres, limitando su acceso a cargos de comando y ralentizando su proyección dentro del plan de carrera, como lo advierte la ESMIC (2020). Segundo, afecta la motivación de las Oficiales que ingresan al Ejército con expectativas de liderazgo operativo, dado que enfrentan una contradicción estructural entre su formación táctica y su limitada asignación al campo de batalla (Tirado Acero & Martínez, 2024). Tercero, genera pérdida de talento en áreas críticas donde las capacidades técnicas y

humanas de las mujeres resultarían altamente beneficiosas para el cumplimiento de misiones institucionales (ONU Mujeres, 2018). Finalmente, debilita la legitimidad de las Fuerzas Militares ante la sociedad civil, al mantenerse una brecha entre lo que se promulga en políticas públicas y lo que efectivamente se implementa (MINDEFENSA, 2018).

Avances mínimos y experiencias aisladas

A pesar de los obstáculos estructurales, algunos casos muestran avances significativos, como el de Angie Carolina Cely Abril, primera Subteniente de Infantería, o Zuly Vanessa Lugo, primera Oficial desplegada en misión de paz en el Sáhara Occidental. Estas experiencias confirman que el liderazgo operativo femenino no solo es posible, sino también eficaz y necesario, como lo han demostrado experiencias similares en otras fuerzas armadas de América Latina (IEPADES, 2011; Velasco, 2017). No obstante, resulta contradictorio que en aspectos como comisiones, ascensos y condecoraciones se apliquen criterios de equidad con normalidad, mientras que en la participación directa en operaciones de primera línea esta se desvanezca una contradicción profundamente enraizada en prácticas culturales más que normativas (Costantini, 2008; Zambrano, 2011).

Esta asimetría evidencia una marcada desventaja frente a sus homólogos masculinos, y configura una exclusión velada que contradice los principios constitucionales y normativos que rigen el derecho a la igualdad sustantiva. En última instancia, negarles a las mujeres el espacio operativo que por formación y méritos les corresponde no solo limita su desarrollo profesional, sino que reproduce prácticas institucionales que perpetúan un liderazgo masculino hegemónico, disfrazado de protección. Paradójicamente, las Fuerzas Militares exhiben con énfasis su compromiso con la equidad de género en actos protocolarios,

discursos y cifras de inclusión, pero esta narrativa se desvanece en el terreno operativo, donde las mujeres siguen sin ser desplegadas en unidades de combate de primera línea. Tal contradicción entre la retórica institucional y la realidad táctica pone en evidencia una voluntad simbólica más que sustantiva de transformación.

Recomendaciones y pasos necesarios

Para cerrar la brecha entre legalidad y práctica se propone implementar medidas concretas que vayan más allá del simbolismo institucional. En primer lugar, es necesario evaluar periódicamente la participación operativa femenina mediante mecanismos de seguimiento y auditoría interna que permitan medir el cumplimiento de los lineamientos de género en el despliegue táctico (MINDEFENSA, 2010). En segundo lugar, se debe incluir en la doctrina militar directrices obligatorias que garanticen la asignación de mujeres en unidades de combate de primera línea, eliminando la discrecionalidad operativa que ha perpetuado su exclusión (DCAF, 2021). Tercero, resulta clave promover la formación de comandantes y mandos intermedios en liderazgo con enfoque de género, con el objetivo de transformar las prácticas tradicionales de destinación basadas en percepciones de vulnerabilidad (MINDEFENSA, 2018).

Igualmente, se recomienda publicar y analizar de forma regular estadísticas de destinación diferenciadas por sexo, con el fin de visibilizar las disparidades y diseñar correctivos institucionales efectivos (ONU Mujeres, 2018). Finalmente, es indispensable visibilizar modelos exitosos de mando femenino, tanto en escenarios nacionales como internacionales,

que sirvan de inspiración y legitimación para nuevas generaciones de mujeres militares (IEPADES, 2011; Velasco, 2017).

Estas recomendaciones están alineadas con compromisos internacionales como la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que promueve la participación activa de las mujeres en operaciones de paz y seguridad (ONU Mujeres, 2000), y con los principios de eficiencia, legitimidad y representatividad que deben guiar la transformación institucional de las Fuerzas Armadas. En este sentido, se ha demostrado que la inclusión de mujeres en las Fuerzas Militares no sólo contribuye al cumplimiento de obligaciones legales, sino que mejora el rendimiento operativo y la cohesión de las unidades al diversificar sus liderazgos (Costantini, 2008; ESDEG, 2015).

La inclusión de mujeres en armas de combate ha tenido un respaldo normativo importante en Colombia, pero enfrenta un obstáculo persistente en la cultura organizacional de las Fuerzas Militares. La igualdad formal, expresada en leyes, directivas y discursos institucionales, no ha sido suficiente para garantizar una inclusión sustantiva. Persisten barreras estructurales que limitan la experiencia operativa femenina, restringiendo su acceso al liderazgo estratégico. Superar esta brecha exige un compromiso real por parte del liderazgo político y militar: incorporar lineamientos doctrinales con enfoque de género, institucionalizar la evaluación periódica de la participación femenina en unidades de combate, fortalecer la formación en liderazgo inclusivo y garantizar mecanismos de rendición de cuentas frente al cumplimiento de políticas de destinación. Comprender que la presencia de mujeres en combate no debilita, sino que fortalece la capacidad institucional, es el primer paso para

construir una Fuerza Militar del siglo XXI, más representativa, profesional y legítima ante la sociedad colombiana. La igualdad formal no ha sido suficiente para alcanzar una inclusión sustantiva. La superación del paternalismo institucional exige liderazgo político-militar, formación especializada y una profunda transformación de valores que permita entender que la presencia femenina en combate no es un riesgo, sino una oportunidad para el fortalecimiento estratégico de las Fuerzas Militares.

Desarrollo del objetivo 2

Aportes estratégicos y desafíos: el rol operativo de las mujeres en armas de combate

La participación de las mujeres en armas de combate dentro del Ejército Nacional de Colombia constituye uno de los desafíos más profundos para la transformación organizacional de las Fuerzas Militares en el siglo XXI. A diferencia de su vinculación inicial a roles de apoyo logístico o administrativo, las mujeres militares que han optado por una carrera en armas de combate enfrentan condiciones particulares en cuanto a sus aportes operativos, retos institucionales y tensiones socioculturales. Identificar sus contribuciones y obstáculos no solo permite visibilizar su papel en los escenarios tácticos, sino que también fortalece el enfoque de equidad institucional, conforme a lo establecido en la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género (MINDEFENSA, 2018).

Aportes significativos en operaciones militares

Las mujeres militares de armas de combate han demostrado competencias sobresalientes en contextos de operaciones reales, entrenamiento especializado y liderazgo en unidades. Casos como el de la Subteniente Angie Carolina Cely Abril, la primera Oficial de infantería formada por la ESMIC, y el de la Teniente Zuly Vanessa Lugo, primera Oficial desplegada en misión internacional en el Sáhara Occidental, son ilustrativos de su capacidad táctica y compromiso profesional (cgfm.mil.co, 2022; Ortega, 2020). Estas mujeres, y muchas otras que se han desempeñado en armas como caballería, artillería o ingenieros, han respondido satisfactoriamente a las exigencias físicas, psicológicas y técnicas del combate moderno.

Diversos estudios muestran que su presencia aporta mejoras en la cohesión de grupo, la comunicación entre pares y la resolución de conflictos al interior de las unidades. Según el informe de Naciones Unidas (2018), la integración de mujeres en unidades militares operativas incrementa los niveles de legitimidad institucional y favorece el cumplimiento de misiones en contextos sensibles con población civil. En Colombia, reportes internos del Ejército señalan que el liderazgo femenino ha contribuido a fortalecer la ética operativa, el cuidado por el personal y el enfoque diferencial en el trato a comunidades (ESMIC, 2020).

A nivel de rendimiento, la evidencia no sugiere diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en pruebas de competencia táctica, lo que desvirtúa los prejuicios tradicionales sobre su “menor capacidad física o emocional” para operaciones complejas. La disciplina, resistencia y compromiso demostrado en escenarios de jungla, selva y montaña

en departamentos como Guaviare, Caquetá y Antioquia, han probado que las mujeres pueden liderar y ejecutar con igual o mayor eficiencia que sus compañeros varones (INFOBAE, 2023).

Principales desafíos enfrentados por mujeres militares de arma de combate.

Estos aportes se ven constantemente opacados por desafíos estructurales. Uno de los más persistentes es el sesgo de género que asocia lo masculino con la fuerza, la autoridad y la capacidad para el combate, mientras lo femenino se percibe como vulnerable o débil. Estos estereotipos siguen presentes en mandos medios y altos que condicionan, de manera informal, las oportunidades reales de las mujeres para ser desplegadas en operaciones de combate (Zambrano, 2011).

Otra barrera es la falta de políticas claras de mentoría y promoción de carrera adaptadas a las trayectorias femeninas. Muchas Oficiales no encuentran tutores ni redes institucionales que las respalden para ascender, y en cambio enfrentan resistencias implícitas para ser recomendadas a cargos de alto nivel, especialmente aquellos ligados a operaciones. Esta limitación impacta negativamente la proyección estratégica del talento femenino militar (Tirado & Martínez, 2024).

Además, persisten condiciones logísticas adversas: instalaciones inadecuadas, infraestructura sanitaria deficiente, y escasa atención médica y psicológica con enfoque de género. Aunque las directivas recientes han buscado mejorar estos aspectos, las condiciones reales en zonas de conflicto evidencian una brecha significativa entre la norma y la práctica (Directiva Permanente 0065, 2022).

Doble estándar institucional

Un desafío más sutil, pero profundamente arraigado, es la contradicción institucional entre reconocimiento simbólico y participación sustantiva. Como se señaló en el desarrollo del primer objetivo, mientras que el Ejército promueve la equidad en actos públicos, estadísticas e informes, en la práctica evita asignar mujeres a unidades de combate de primera línea. Este paternalismo, disfrazado de protección, perpetúa una cultura de exclusión simbólica y profesional (Costantini, 2008).

En comisiones, ascensos y cursos internacionales, las mujeres son consideradas “iguales” a sus pares masculinos; sin embargo, esa igualdad desaparece cuando se trata de liderar pelotones o compañías en zonas de combate, lo cual las priva de la experiencia operativa clave para el ascenso a grados superiores. La contradicción vulnera principios constitucionales y perpetúa un modelo de liderazgo exclusivamente masculino.

Impacto sobre la motivación y carrera profesional.

La falta de oportunidades reales de combate genera frustración entre las Oficiales jóvenes que ingresan con la ilusión de comandar y liderar en primera línea. Muchas de ellas han manifestado sentirse “entrenadas para un rol que luego no se les permite ejercer” (ESMIC, 2020). Esta situación disminuye la moral, incentiva la desertión o el cambio de arma, y socava los esfuerzos institucionales por construir un Ejército moderno, inclusivo y basado en méritos.

Además, cuando una Oficial no ha estado desplegada en combate, sus competencias suelen ser subvaloradas al momento de ascender, competir por cursos en el exterior o asumir

cargos de planeamiento. Esta desventaja acumulativa no es una cuestión de capacidades, sino de oportunidades negadas por una cultura institucional conservadora.

Avances institucionales frente a estos desafíos.

No obstante, es justo reconocer que las Fuerzas Militares han adoptado medidas importantes para enfrentar estos desafíos. La Política de Género del Ministerio de Defensa (2018–2027) establece la necesidad de fortalecer el enfoque de derechos en todas las dimensiones del quehacer militar. La Directiva 0065 de 2022 ordena la incorporación de criterios de género en el planeamiento operativo y en los sistemas de selección y destinación del personal.

El Consejo de Género de las Fuerzas Militares, creado en 2019, ha venido acompañando procesos de promoción y visibilización del talento femenino. Asimismo, programas académicos en la Escuela Superior de Guerra (ESDEG) y en la ESMIC incluyen asignaturas sobre liderazgo con enfoque de género, lo que constituye un paso clave para transformar la cultura organizacional a largo plazo (ESDEG, 2015).

Para que los aportes femeninos sean reconocidos plenamente y los desafíos institucionales superados, se requieren acciones contundentes. En primer lugar, establecer mecanismos obligatorios de rotación en operaciones de combate para Oficiales de ambos sexos (ONU Mujeres, 2018). En segundo lugar, generar políticas de evaluación basadas en desempeño, no en percepciones subjetivas (MINDEFENSA, 2018). En tercer lugar, asegurar infraestructura digna para el personal femenino en zonas de despliegue (Directiva

Permanente 0065, 2022). Finalmente, garantizar una narrativa institucional coherente que empodere, no proteja (Velasco, 2017; IEPADES, 2011).

El papel de las mujeres militares de armas de combate en Colombia es aún un terreno en disputa. Si bien han demostrado competencia, liderazgo y compromiso, la estructura institucional sigue rezagada en adaptarse a sus necesidades y en reconocer plenamente su aporte. Transformar esta realidad requiere más que normas: exige una reforma profunda de la cultura organizacional, una voluntad política sostenida y un liderazgo comprometido con la inclusión como principio estratégico de eficacia y legitimidad (ONU Mujeres, 2018; MINDEFENSA, 2018).

Desarrollo del objetivo 3

Cómo la participación femenina transforma la cultura y el liderazgo militar.

Introducción y pertinencia del análisis

La participación activa de las mujeres en armas de combate constituye un eje transformador para la cultura organizacional del Ejército Nacional. No se trata únicamente de ampliar la planta de personal o cumplir con estándares de inclusión, sino de reconocer que las mujeres aportan nuevos enfoques de liderazgo, resiliencia en contextos operacionales y una visión integral de seguridad que enriquece la misión institucional.

Desde 2009, con el ingreso de la primera cohorte femenina a la Escuela Militar de Cadetes, se inició un proceso paulatino de transformación cultural. Este proceso ha sido reforzado con políticas como la Directiva 0065 de 2022 y la Política de Género del Ministerio de Defensa (2018–2027), que buscan institucionalizar la equidad en los procesos de destinación, formación y ascensos (MINDEFENSA, 2018). Negar a las mujeres las oportunidades operativas para las que fueron entrenadas y graduadas es, en esencia, desconocer su derecho a la igualdad sustantiva consagrado en la Constitución y las normas internacionales.

Cultura organizacional del Ejército y enfoque de género

El Ejército Nacional ha estado históricamente marcado por una cultura castrense tradicional, donde la toma de decisiones, los liderazgos y los roles de combate eran ocupados exclusivamente por hombres. La integración de mujeres ha desafiado esta visión monolítica, introduciendo dinámicas que promueven la cooperación, el liderazgo participativo y la empatía hacia comunidades afectadas por el conflicto.

Sin embargo, el cambio cultural no ha sido homogéneo. Mientras algunas dependencias han adoptado los lineamientos de equidad, otras continúan mostrando resistencias que se traducen en prácticas paternalistas, como la exclusión de mujeres en operaciones de alto riesgo bajo el pretexto de “protección” (Costantini, 2008). Esta resistencia vulnera el derecho de las mujeres a ejercer plenamente la carrera para la que se prepararon, desvalorizando su esfuerzo y su formación militar.

Participación activa y plan de carrera

El impacto de las mujeres en el plan de carrera es evidente: su integración no solo visibiliza el mérito individual, sino que permite evaluar las estructuras jerárquicas tradicionales que han condicionado el acceso a roles de mando. Las mujeres que han participado en operaciones internacionales, como la Teniente Zuly Vanessa Lugo en la misión de paz en el Sáhara Occidental, demuestran que su presencia no es meramente simbólica, sino operativamente efectiva (Ortega, 2020).

Sin embargo, la falta de oportunidades en unidades de combate de primera línea limita el desarrollo de competencias estratégicas necesarias para acceder a cargos de mayor responsabilidad. Esta brecha no responde a deficiencias de preparación, pues las mujeres superan las mismas pruebas físicas y académicas que los hombres, sino a decisiones institucionales que restringen sus trayectorias operativas (Tirado & Martínez, 2024). Al privarlas de estas experiencias, el Ejército no solo incumple su propio plan de carrera, sino que mina las expectativas de desarrollo profesional de sus oficiales y suboficiales femeninas, generando frustración y pérdida de talento.

Comparación internacional: casos de integración y lecciones aplicables

La experiencia internacional ofrece lecciones valiosas. En Estados Unidos, desde la eliminación de la política de exclusión en 2013, las mujeres han ocupado roles en unidades Rangers y de Operaciones Especiales, demostrando niveles de rendimiento iguales o superiores a sus pares masculinos (US Army, 2016).

En Israel, el servicio militar obligatorio para mujeres en unidades de combate ha generado una cultura de corresponsabilidad que mejora la cohesión de grupo y legitima la misión ante la sociedad civil. En el Reino Unido, la inclusión plena de mujeres en 2018 contribuyó a redefinir estándares de entrenamiento y generar políticas más estrictas contra el acoso sexual, lo que mejoró el clima organizacional (Brookings, 2018).

En Latinoamérica, Chile ha avanzado significativamente con la integración de mujeres en armas de infantería desde 2017, transformando no solo la percepción pública de sus Fuerzas Armadas, sino también la eficiencia en operaciones de pacificación (IEPADES, 2011). Estas experiencias demuestran que restringir la participación femenina no solo es una pérdida operativa, sino que retrasa el progreso cultural y organizacional.

Impacto medido en cultura, legitimidad y desempeño

La participación femenina activa contribuye a fortalecer el tejido organizacional del Ejército, generando espacios de confianza y reduciendo tensiones de género. También proyecta una imagen institucional alineada con estándares internacionales como la Resolución 1325 de la ONU (ONU Mujeres, 2018).

A nivel operativo, las unidades mixtas tienden a mostrar mejoras en comunicación interna y en la percepción de legitimidad ante las comunidades. Además, la presencia de mujeres diversifica las estrategias de interacción civil-militar, especialmente en territorios donde las víctimas del conflicto son mayoritariamente mujeres y niños, aportando enfoques más humanos en la conducción de operaciones. Negar estas oportunidades significa renunciar

a estas ventajas estratégicas, manteniendo una cultura rígida que obstaculiza la modernización militar.

Desafíos pendientes

A pesar de los avances, persisten barreras estructurales: la falta de infraestructura adecuada en zonas de operaciones, el sesgo implícito que limita la asignación de mujeres a roles estratégicos y la ausencia de programas sistemáticos de mentoría que fortalezcan su liderazgo. Estas limitaciones generan frustración profesional y afectan la moral de las oficiales que aspiraban a desarrollarse como líderes en escenarios de combate (ESMIC, 2020).

La resistencia cultural en algunos mandos intermedios refleja que el cambio doctrinal aún no ha permeado todos los niveles de la institución. Estratégicamente, esto reduce la competitividad interna y proyecta al Ejército como una institución que incumple el principio de igualdad, afectando su legitimidad nacional e internacional.

Valoración estratégica e implicaciones

La integración plena de las mujeres en armas de combate tiene un impacto estratégico innegable: fortalece la legitimidad institucional, optimiza el uso del talento humano y alinea al Ejército con las demandas sociales de representación equitativa. Negarles la participación activa en operaciones de primera línea no solo limita su desarrollo profesional, sino que compromete la capacidad adaptativa de la Fuerza en escenarios multidimensionales (Costantini, 2008).

Desde una perspectiva de derechos, la exclusión operativa perpetúa una brecha que contradice el artículo 13 de la Constitución y los tratados internacionales suscritos por Colombia. Desde lo estratégico, impide el restablecimiento pleno del rol para el que fueron preparadas, obstaculizando el desarrollo de liderazgos femeninos con experiencia en combate, esenciales para un Ejército moderno y competitivo.

La inclusión activa de las mujeres en armas de combate transforma la cultura organizacional del Ejército Nacional, contribuyendo a una Fuerza más equitativa, profesional y legítima. Sin embargo, los avances normativos deben acompañarse de cambios estructurales y culturales que garanticen igualdad real en el acceso a operaciones y en el desarrollo de sus planes de carrera.

Las experiencias internacionales muestran que el despliegue operativo femenino no debilita la institución, sino que la fortalece, aumentando su efectividad y credibilidad ante la sociedad colombiana. Negar estas oportunidades, además de ser una falla en derechos, compromete el futuro estratégico y la competitividad del Ejército frente a los estándares globales.

Conclusiones

La inclusión de las mujeres militares de armas de combate en el Ejército Nacional de Colombia constituye un proceso de transformación trascendental para la cultura

organizacional y la modernización de la Fuerza. Este estudio permitió analizar, desde una perspectiva integral, cómo las condiciones normativas, las prácticas institucionales y las dinámicas culturales han configurado su rol en las operaciones militares. A partir de los hallazgos, se evidencia que, aunque existen avances significativos en materia de equidad formal, persisten amplias brechas en la implementación sustantiva, lo cual limita tanto el desarrollo profesional de las mujeres como la competitividad estratégica de la institución.

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que los marcos normativos más relevantes —como la Ley 1861 de 2017, la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género (2018–2027) y la Directiva Permanente 0065 de 2022— han abierto un escenario jurídico favorable a la inclusión (Congreso de la República, 2017; MINDEFENSA, 2018). Sin embargo, la práctica muestra que el cambio legal no ha sido suficiente para modificar las percepciones y tradiciones que restringen la destinación operativa de las mujeres. El paternalismo institucional, enmascarado bajo la idea de protección, ha sido un factor recurrente que limita la participación de las oficiales en unidades de combate de primera línea (Zambrano, 2011). Así, aunque la normativa establece condiciones de igualdad, en la práctica persisten sesgos de género que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos adquiridos.

En cuanto al segundo objetivo específico, los aportes de las mujeres en armas de combate han sido notables. Se destacan casos como el de la Subteniente Angie Carolina Cely Abril y la Teniente Zuly Vanessa Lugo, quienes han demostrado competencias tácticas y liderazgo operativo en contextos exigentes, tanto en el ámbito nacional como en misiones

internacionales (Ortega, 2020; CGFM, 2022). Sus experiencias reafirman que la presencia femenina fortalece la cohesión de las unidades, enriquece las relaciones civil-militares y aporta enfoques diferenciales en el trato a comunidades, especialmente en contextos de conflicto (ONU Mujeres, 2018). No obstante, los desafíos enfrentados son persistentes: desde sesgos en la asignación de misiones hasta la falta de infraestructura adecuada y de programas de mentoría para garantizar trayectorias de carrera equitativas (Tirado & Martínez, 2024). Estas limitaciones generan frustración, desmotivación e incluso deserción, lo cual constituye una pérdida de talento valioso para la Fuerza.

El tercer objetivo específico permitió valorar el impacto estratégico de la participación femenina en la cultura organizacional. La presencia activa de mujeres en armas de combate no solo cuestiona los modelos tradicionales de liderazgo castrense, sino que contribuye a construir una Fuerza más representativa, moderna y legítima. A nivel internacional, experiencias en Estados Unidos, Israel, Reino Unido y Chile demuestran que la integración de mujeres en combate incrementa la competitividad y fortalece la legitimidad institucional (Brookings, 2018; IEPADES, 2011). En contraste, la falta de oportunidades de combate en Colombia impide que las oficiales acumulen la experiencia táctica y estratégica necesaria para acceder a cargos de alto nivel, generando un vacío en el futuro liderazgo militar del país. En términos críticos, negar estas oportunidades no solo vulnera el principio de igualdad sustantiva, sino que también priva al Ejército de líderes femeninas con la experiencia estratégica indispensable para la toma de decisiones en niveles superiores.

De manera global, la síntesis de resultados principales evidencia tres hallazgos: primero, la normativa ha avanzado hacia la equidad, pero su implementación práctica aún es limitada; segundo, las mujeres han demostrado aportes valiosos en escenarios operativos, aunque enfrentan barreras estructurales y culturales; y tercero, la falta de participación plena en unidades de combate compromete el desarrollo de liderazgos estratégicos y la capacidad adaptativa de la Fuerza frente a estándares internacionales. Estas conclusiones responden directamente a la pregunta de investigación: la igualdad y equidad de las mujeres militares en armas de combate sigue siendo un proceso inconcluso, donde las oportunidades reales aún no corresponden con los principios legales y normativos.

Desde una perspectiva crítica, este estudio permite afirmar que el Ejército Nacional corre el riesgo de mantener una brecha entre la equidad formal y la sustantiva. Aunque la retórica institucional exalta el compromiso con la equidad de género, en la práctica se observa una inclusión parcial y simbólica. Este doble discurso no solo debilita la legitimidad del Ejército ante la sociedad, sino que perpetúa un modelo de liderazgo predominantemente masculino que limita el aprovechamiento de todo el potencial humano de la institución (Costantini, 2008). En este sentido, la verdadera transformación requiere un compromiso sostenido de los mandos militares y políticos para garantizar que las mujeres no solo ingresen a las armas de combate, sino que también participen activamente en las operaciones y accedan a los más altos cargos de decisión estratégica.

Las implicaciones académicas y sociales de esta investigación son significativas. Académicamente, se aporta evidencia sobre la necesidad de analizar los procesos de inclusión

en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva de género, mostrando cómo la equidad no es únicamente un imperativo ético, sino un factor de eficiencia y legitimidad (Velasco, 2017). En el plano social, la participación activa de las mujeres en combate contribuye a proyectar un Ejército más representativo de la diversidad nacional, lo que fortalece el vínculo con la ciudadanía y legitima su papel en la defensa y seguridad del Estado. En el ámbito militar, garantizar la equidad sustantiva no solo permitirá aprovechar mejor el talento humano, sino que incrementará la competitividad frente a escenarios de conflicto cada vez más complejos y multidimensionales.

No obstante, este estudio también reconoce limitaciones. La metodología cualitativa, centrada en el análisis documental, no permitió recoger testimonios directos de mujeres en armas de combate, lo cual hubiese enriquecido el análisis desde la experiencia vivida. Asimismo, el alcance temporal de la investigación se limitó a las políticas y directivas más recientes, lo que deja abierta la necesidad de evaluar longitudinalmente los cambios en la cultura organizacional a lo largo de las próximas décadas. Estas limitaciones no invalidan los hallazgos, pero sí invitan a la prudencia en la generalización de los resultados.

De cara al futuro, se plantean varias líneas de investigación recomendadas. En primer lugar, estudios empíricos que recojan las experiencias y percepciones de las mujeres militares en terreno, con el fin de contrastar los discursos normativos con la práctica vivida. En segundo lugar, investigaciones comparativas con otros ejércitos latinoamericanos, que permitan identificar lecciones aprendidas y modelos de inclusión aplicables al contexto colombiano. En tercer lugar, análisis sobre el impacto de la inclusión femenina en el

desempeño operacional y la cohesión de las unidades, que brinden datos objetivos para sustentar decisiones estratégicas.

En conclusión, la inclusión de mujeres en armas de combate es un proceso irreversible y necesario para el Ejército Nacional de Colombia. Negarles la participación plena no solo vulnera sus derechos, sino que limita la competitividad y la legitimidad institucional. La equidad formal ya está consagrada en la ley, pero alcanzar la equidad sustantiva exige voluntad política, liderazgo comprometido y mecanismos efectivos de rendición de cuentas. Solo así será posible consolidar unas Fuerzas Militares modernas, representativas y estratégicamente preparadas para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Referencias

Brookings Institution. (2018). *Women warriors: The ongoing story of integrating and diversifying the armed forces*.

Cabrera, L. J., & Latorre, E. J. (2016). *Mujeres de Arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia*. Escuela Militar de Cadetes.

CGFM (Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia). (2022, marzo 9). *María Alejandra Ortiz: primera mujer del Ejército Nacional especializada en Operaciones Especiales*. <https://www.cgfm.mil.co>

Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia. (2015). *Directiva Permanente 30 de 2015*.

Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia. (2022). *Directiva Permanente 0065 de 2022*.

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Decreto 1790 de 2000*. Por el cual se regula el régimen de carrera del personal de oficiales y suboficiales.

Congreso de la República de Colombia. (2017). *Ley 1861 de 2017*. Por la cual se reglamenta el servicio militar.

Costantini, P. (2008). *La más asombrosa arma moderna del arsenal occidental: militarización femenina en el mundo contemporáneo*.

Ejército Nacional de Colombia. (2022). *Directiva 6 de 2022*.

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. (2020). *Las mujeres militares en el Ejército: estudios transversales de su participación*.

Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”. (2015). *El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas: desde la óptica de los Colegios de Defensa Iberoamericanos*.

Husain-Talero, H., & Muñoz, F. (2018). *El quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia*. Revista Científica Militar.

IEPADES. (2011). *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*.

INFOBAE. (2023, octubre 1). *Mujer al frente de operaciones militares lideró una intervención contra el Clan del Golfo en Antioquia*. <https://www.infobae.com>

Ministerio de Defensa Nacional. (2018). *Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado 2018–2027*.

Ministerio de Defensa Nacional. (2020). *Resolución 3010 de 2020*. Por la cual se definen lineamientos para promover la equidad de género y prevenir la violencia institucional.

Naciones Unidas. (2010). *Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad*. ONU Mujeres.

Naciones Unidas. (2018). *Estrategia de Paridad de Género para personal uniformado*. ONU Mujeres.

Ortega, M. (2020, marzo 9). Primera mujer soldado de Colombia participa en misión de paz en el Sáhara Occidental. *Diálogo Américas*.

Tirado Acero, M., & Martínez, C. (2024). Mujeres en el servicio militar en Colombia: Perspectivas de género en las políticas de seguridad y la protección constitucional. *Revista IUSTA*.

Velasco, M. E. (2017). Consejo de Igualdad y Equidad de Género de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana: hacia una nueva institucionalidad castrense. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 22(51), 149–155.

Zambrano, C. M. (2011). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas: el caso de las cadetes femeninas en la ESMIC. *Revista Científica “General José María Córdova”*, 9(9), 25–40.