

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Análisis institucional de la política de género en la educación superior: el caso de la Universidad de Caldas, Colombia

**Institutional analysis of gender policy in higher education: The case
of the University of Caldas, Colombia**

José Fernando Vasco Alzate

josevasco.est@umecit.edu.pa

<https://orcid.org/0009-0005-1040-9998>

Universidad en Panamá. UMECIT

Panamá

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6355>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

 **LATAM**

Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 28 de marzo de 2026.

Aceptado para publicación: 18 de agosto de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6355>

Análisis institucional de la política de género en la educación superior: el caso de la Universidad de Caldas, Colombia

Institutional analysis of gender policy in higher education: The case of the University of Caldas, Colombia

José Fernando Vasco Alzate

josevasco.est@umecit.edu.pa

<https://orcid.org/0009-0005-1040-9998>

Universidad en Panamá. UMECIT
Panamá

Artículo recibido: 28 de marzo de 2026. Aceptado para publicación: 18 de agosto de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

A pesar de la feminización sostenida de la matrícula en la educación superior latinoamericana, las instituciones universitarias mantienen configuraciones internas de género desiguales en sus estructuras de personal, gobierno y trayectorias académicas. Analizar, a partir de indicadores institucionales de proceso construidos entre 2008 y 2023, la composición por género de los estamentos administrativo, docente y estudiantil, la brecha salarial docente, la representación en cuerpos colegiados y los casos de discriminación y violencia basada en género de la Universidad de Caldas (Colombia), con el fin de proponer lineamientos de política institucional orientados al cierre de dichas brechas. Se desarrolló un análisis documental de tipo longitudinal sobre bases de datos institucionales del Observatorio en Género y Sexualidades y fuentes secundarias nacionales, triangulado con una revisión narrativa de política comparada en cuatro universidades latinoamericanas. La planta docente y los cargos de alta dirección (Consejo Superior, rectoría) permanecen masculinizados —hasta 70% y 92%, respectivamente—, mientras el personal técnico-asistencial y administrativo se ha feminizado progresivamente; persisten brechas salariales desfavorables para las mujeres en el escalafón docente y una segregación disciplinar sostenida en el pregrado. Entre 2022 y 2024 se registraron 261 casos de discriminación y violencias basadas en género, con mayor incidencia de violencia psicológica y sexual sobre mujeres. Se proponen siete principios rectores y ocho líneas estratégicas —gobernanza, financiamiento, currículo, investigación e indicadores— para transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior colombianas.

Palabras clave: género, educación superior, indicadores educativos, equidad de género, política educativa, violencia de género

Abstract

Introduction: despite the sustained feminization of higher education enrollment in Latin America, universities maintain unequal internal gender configurations in their staffing structures, governance, and academic trajectories. Objective: to analyze, based on process indicators built between 2008 and 2023, the gender composition of the administrative, faculty, and student bodies, the faculty salary gap, representation in collegiate governing bodies, and cases of gender-based discrimination and violence at the Universidad de Caldas (Colombia), in order to propose institutional policy guidelines aimed at closing these gaps. Methodology: a longitudinal documentary analysis was conducted on institutional

databases from the Gender and Sexuality Observatory and national secondary sources, triangulated with a narrative review of comparative policy across four Latin American universities. Results: tenured faculty and senior leadership positions (University Council, rectory) remain male-dominated –up to 70% and 92%, respectively– while technical-assistance and administrative staff have progressively feminized; unfavorable salary gaps for women persist across the faculty ranks, alongside sustained disciplinary segregation at the undergraduate level. Between 2022 and 2024, 261 cases of gender-based discrimination and violence were recorded, with psychological and sexual violence against women most prevalent. Conclusions: seven guiding principles and eight strategic lines –governance, financing, curriculum, research, and indicators– are proposed to mainstream a gender perspective across Colombian higher education institutions.

Keywords: gender, higher education, educational indicators, gender equality, educational policy, gender-based violence

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Vasco Alzate, J. F. (2026). Análisis institucional de la política de género en la educación superior: el caso de la Universidad de Caldas, Colombia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (4), 1885 – 1896. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6355>

INTRODUCCIÓN

Hasta finales del siglo XX, las demandas de igualdad en la educación superior latinoamericana se concentraron en superar la brecha de acceso entre hombres y mujeres. Como señala Buquet (2016), la matrícula universitaria se ha feminizado en la práctica totalidad de los países de la región; sin embargo, ese avance cuantitativo convive con una persistente segregación vertical y horizontal que reduce la participación femenina a medida que se asciende en la jerarquía académica —el fenómeno del "tobogán" descrito por las investigaciones pioneras de Buquet y su equipo—, tendencia confirmada en distintos contextos nacionales por Jaramillo Sierra y Buchely Ibarra (2020).

Buena parte de la literatura reciente sobre género y educación superior en América Latina ha profundizado en el nivel micro de esta desigualdad: los dispositivos pedagógicos de género, entendidos —en la tradición foucaultiana retomada por Agamben (2011) y desarrollada para el campo educativo por García (2004)— como el entramado de discursos, normas, prácticas e imaginarios que, en el aula y en la interacción cotidiana, configuran subjetividades generizadas. Investigaciones desarrolladas en el marco del mismo programa doctoral que sustenta este artículo han documentado, en la Universidad de Caldas, cómo estos dispositivos operan en el lenguaje, la evaluación, la regulación del cuerpo y la organización del espacio universitario, lo que produce experiencias diferenciadas de participación y reconocimiento según el género.

Sin embargo, los dispositivos pedagógicos de aula no explican por sí solos la persistencia de la desigualdad; se inscriben en, y son sostenidos por, una estructura institucional más amplia: quién ocupa los cargos de planta, quién dirige facultades y consejos, cuánto se remunera a unas y a otros, y qué mecanismos existen para prevenir y sancionar la violencia basada en género. Este nivel macro-institucional ha sido comparativamente menos explorado en la literatura colombiana, a pesar de que Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) advirtieron tempranamente la necesidad de un sistema de indicadores para la equidad de género capaz de diagnosticar, monitorear y evaluar el desempeño institucional en esta materia.

El presente artículo se propone, precisamente, atender ese vacío. A partir de una relectura, en clave de indicadores de proceso (Buquet et al., 2010), de la información institucional de la Universidad de Caldas correspondiente al período 2008-2023, se examina la composición por género del personal administrativo, docente y estudiantil, las brechas salariales del profesorado, la representación de mujeres en los cuerpos colegiados y de alta dirección, y los casos conocidos de discriminación y violencia basada en género (DyVBG). El propósito no es meramente descriptivo: se busca, además, traducir el diagnóstico en un conjunto de lineamientos de política institucional, contrastando la experiencia de la Universidad de Caldas con los aprendizajes de cuatro universidades públicas latinoamericanas —la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad de Buenos Aires (UBA), la Universidad de São Paulo (USP) y la Universidad de Chile— reconocidas por la solidez de su institucionalidad de género.

Este enfoque dialoga con el marco normativo colombiano vigente, en particular con la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, que exige a las instituciones de educación superior (IES) formular protocolos de prevención, detección, atención y sanción de la DyVBG, y con la hoja de ruta trazada por el documento CONPES 4080 de 2022, "Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres" (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2022). En este sentido, el artículo persigue dos objetivos específicos: (1) construir un análisis institucional de la Universidad de Caldas en clave de género a partir de indicadores de proceso, y (2) formular, a partir de dicho diagnóstico y de la experiencia comparada latinoamericana, un conjunto de principios y lineamientos estratégicos para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior colombianas.

METODOLOGÍA

Este artículo se deriva de una investigación doctoral más amplia sobre dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas (Colombia), de la cual también se han derivado estudios centrados en el nivel micro-pedagógico de dichos dispositivos. A diferencia de estos, el presente trabajo adopta un diseño documental de tipo longitudinal, orientado a la construcción de indicadores institucionales de proceso —siguiendo la clasificación propuesta por Buquet et al. (2010) entre indicadores de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto— que permiten observar si las condiciones de equidad de género al interior de la institución han mejorado, empeorado o permanecido estables durante los últimos quince años.

La fuente primaria de información fue la base de datos del Observatorio en Género y Sexualidades (GESEX) de la Universidad de Caldas, la cual reúne registros administrativos, docentes y estudiantiles desagregados por género entre los años 2008 y 2023 (y hasta 23 años en el caso del estamento estudiantil). Se seleccionaron variables relacionadas con: (a) tipo de cargo y género del personal administrativo (técnico-asistencial y profesional-directivo); (b) vinculación, facultad, escalafón y género del personal docente; (c) salario, expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLV), para estimar la brecha salarial de género, definida como la diferencia promedio entre las remuneraciones de hombres y mujeres (OIT, 2019); (d) matrícula, desempeño académico y programa de pregrado por género del estamento estudiantil; (e) composición por género del Consejo Superior, el Consejo Académico, la Rectoría y las decanaturas, entre 2003 y 2023; y (f) casos conocidos de discriminación y violencia basada en género reportados entre 2018 y 2024.

Dado que la información institucional no incluye registros sistemáticos sobre población LGBTIQ+ ni una caracterización étnico-racial de la comunidad universitaria —limitación que la propia institución reconoce y que, en el caso de los sectores sociales LGBTIQ+, está además protegida constitucionalmente—, el análisis se desarrolló bajo una lógica binaria hombre-mujer, siguiendo el criterio de clasificación de Buquet et al. (2010): se considera "femenino" o "masculino" un cargo, programa o instancia cuando la proporción de un género supera el 60%, y "mixto" cuando ninguno de los dos géneros supera dicho umbral.

La información institucional se contrastó con fuentes secundarias de alcance nacional —el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), los informes de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN, 2024) y las notas estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022)— con el fin de situar el caso de la Universidad de Caldas en el contexto nacional. En un segundo momento, se realizó una revisión narrativa de política comparada sobre cuatro universidades públicas latinoamericanas reconocidas por la trayectoria de su institucionalidad de género —UNAM, UBA, USP y Universidad de Chile—, a partir de fuentes documentales institucionales. Esta revisión, sumada al marco normativo colombiano vigente y a los principios de igualdad sustantiva (Galeana Herrera, 2018) y gobernanza universitaria (García-Guadilla, 2013), permitió formular los lineamientos estratégicos que se presentan en el apartado final del artículo.

Por tratarse de un análisis documental sobre información institucional agregada y anonimizada, y de fuentes públicas secundarias, el estudio no involucró la recolección de datos primarios en personas y se ajustó a los principios éticos de manejo confidencial de la información establecidos por la institución.

RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales hallazgos organizados en seis dimensiones: composición del personal, distribución del profesorado, brechas salariales, composición estudiantil, representación en órganos de gobierno y caracterización de los casos de discriminación y violencia

basada en género, para finalmente derivar los principios y líneas estratégicas que sustentan una política institucional de género.

Composición del personal administrativo y técnico-asistencial

Entre 2008 y 2023, la Universidad de Caldas experimentó una feminización sostenida de su personal técnico-asistencial y, en menor medida, profesional y directivo. En el nivel técnico-asistencial, la proporción de mujeres pasó de 55% en 2008 a 69% en 2023 (245 de 354 cargos); en el nivel profesional y directivo, de 54% a 61% en el mismo período (90 de 147 cargos). Bajo el criterio de clasificación de Buquet et al. (2010), ambos niveles pueden considerarse feminizados hacia el final de la serie, lo que sugiere mayores oportunidades laborales para las mujeres en roles de apoyo administrativo y de gestión, pero no necesariamente en la docencia, como se detalla a continuación.

Composición y segregación del estamento docente

El panorama se invierte en la planta docente: de los 387 profesores de carrera (nombrados) de la institución, 270 —cerca del 70%— son hombres. Esta masculinización es aún más marcada entre los docentes catedráticos, donde los hombres han superado el 60% durante los últimos siete años, y se mantiene en las cuatro categorías del escalafón de planta (auxiliar, asistente, asociado y titular), en todas las cuales la participación masculina superó el 60% en cada uno de los quince años analizados. Solo la planta docente ocasional —el segmento más precario e inestable en términos de vinculación laboral— presenta una composición relativamente equilibrada por género.

La segregación disciplinar refuerza este patrón. Cuatro de las seis facultades de la Universidad —Artes y Humanidades, Ciencias Agropecuarias, Ciencias Exactas y Naturales e Ingenierías— son consistentemente masculinizadas en su planta docente, con la brecha más pronunciada y creciente en Ingenierías, donde la participación femenina descendió de 32% en 2008 a 22% en 2023 pese a que el número total de docentes casi se cuadruplicó. Únicamente las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias para la Salud —vinculadas, en el imaginario disciplinar, a labores de cuidado— presentan una composición mixta, con una ligera mayoría masculina de entre 51% y 56%. Este patrón coincide con el hallazgo nacional de ASCUN (2024): en el conjunto de las IES colombianas los hombres representan entre 60% y 64% del profesorado, sin diferencias sustanciales entre instituciones oficiales y privadas.

Brechas salariales del profesorado

A diferencia del personal administrativo —donde la escala salarial es fija por cargo y las brechas son marginales—, el régimen salarial docente colombiano, regulado por el Decreto 1279 de 2002 y basado en la productividad académica, tiende a traducir en desigualdad monetaria las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para dedicar tiempo a la investigación (Rodríguez Pulecio & Rodríguez Pulecio, 2021). En cuatro de las seis facultades de la Universidad de Caldas la brecha salarial docente es desfavorable para las mujeres, con la diferencia más alta —superior al 20%— en la Facultad de Ingenierías. Esta cifra es comparable a la brecha global del 12% reportada para la Universidad Nacional de Colombia por Quintero (2016), quien advierte que incluso al controlar por rango académico, nivel educativo y área del conocimiento persiste una brecha inexplicada de entre 7% y 9%; y se inscribe en una tendencia nacional más amplia, según la cual las mujeres ocupadas en Colombia percibieron en promedio un 6,3% menos que los hombres en 2021 (DANE, 2022).

Composición estudiantil, desempeño y segregación de programas

En contraste con el estamento docente, la matrícula estudiantil de la Universidad de Caldas ha sido, a lo largo de las dos últimas décadas, prácticamente paritaria: de un total histórico de 62.051 estudiantes, 31.467 son mujeres (51%) y 30.584 son hombres (49%), sin que ninguno de los períodos

analizados (2000, 2007, 2015, 2023) supere el umbral del 60% que definiría una matrícula generizada. Esta tendencia es consistente con el comportamiento nacional: entre 2013 y 2023 la matrícula femenina en la educación superior colombiana pasó de 1.103.197 a 1.314.814 estudiantes, alcanzando el 53% del total en 2023 (ASCUN, 2024).

No obstante, esta paridad agregada oculta una marcada segregación horizontal por programa: mientras Desarrollo Familiar (90,2% de mujeres), Trabajo Social (89,4%) y Enfermería (76,5%) son programas fuertemente feminizados, Ingeniería de Sistemas y Computación (84,4% de hombres), Licenciatura en Educación Física (81,9%) y Maestro en Música (78,3%) se ubican en el extremo opuesto. Consistente con lo señalado por Bernal (2023), la Universidad de Caldas también reproduce la tendencia nacional según la cual, si bien la probabilidad de matricularse en pregrado, especialización y maestría es equivalente para ambos géneros, los programas doctorales de la institución son predominantemente masculinos.

Representación en cuerpos colegiados y alta dirección

La desigualdad se agudiza en los espacios de gobierno universitario. El Consejo Superior —máximo órgano de gobierno de la institución, compuesto por nueve miembros según el Estatuto General (Acuerdo 47 de 2017)— ha sido, a lo largo de dos décadas, un cuerpo eminentemente masculino, en el cual la representación estudiantil y docente rara vez ha incluido mujeres, pese a la existencia de la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000), que exige al menos 30% de participación femenina en los cargos de decisión del Estado. En el Consejo Académico, la representación docente ha sido más equilibrada en algunos períodos —entre 2021 y 2023 alcanzó una paridad de 50%—, pero la representación estudiantil ha sido enteramente masculina desde 2010.

En la alta dirección, de los trece rectores que ha tenido la institución entre 1999 y 2023, doce han sido hombres; la única mujer que ejerció el cargo lo hizo de manera transitoria, por un período de seis meses, sin ser nombrada en propiedad. En el nivel de decanaturas, de un total de 98 nombramientos entre 2000 y 2023, 64 correspondieron a hombres y 34 a mujeres, un resultado que apenas cumple el umbral mínimo de la Ley de Cuotas. Este patrón es consistente con lo que Guil Bozal (2014) describe como "techos de cristal blindado": barreras invisibles que, pese a la capacidad de las mujeres para asumir cargos de mayor jerarquía, obstaculizan sistemáticamente su acceso a los espacios de mayor poder y prestigio.

Discriminación y violencia basada en género

Desde 2021, la Universidad de Caldas cuenta con un grupo especializado en género adscrito a Bienestar Universitario para la atención de casos de DyVBG, en cumplimiento del Acuerdo 035 de 2021 y, posteriormente, de la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional. Entre 2022 y 2024 se atendieron 261 casos, con el mayor número de reportes en 2023 (106 casos). Las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales (78 casos), Artes y Humanidades (49) y Ciencias Exactas y Naturales (38) concentraron el mayor número de reportes, lo que coincide con su mayor tamaño poblacional.

El 95% de los casos se presentó en el estamento estudiantil, con las mujeres como principales afectadas (86%) y una identidad de género femenina en el 92% de los casos reportados. Por tipo de afectación, predominó la violencia psicológica (88 casos) y sexual (84 casos), y dentro de esta última, el acoso sexual (77 casos) fue la modalidad más recurrente. Estos datos son consistentes con el diagnóstico nacional de ASCUN (2024), que identifica debilidades persistentes en la fase de detección de casos y en la aplicación de mecanismos restaurativos, más allá de la vía disciplinaria o penal.

Hacia una política institucional: principios y lineamientos estratégicos

Aprendizajes de la experiencia latinoamericana

La transformación de las universidades latinoamericanas hacia una institucionalidad de género sólida no ha sido un proceso lineal ni uniforme. La UNAM, pionera regional desde la creación en 1992 del Programa Universitario de Estudios de Género, transitó de instancias académicas incipientes hacia una arquitectura institucional integral: la Coordinación para la Igualdad de Género (2020), la reforma de su Estatuto General para tipificar la violencia de género como falta grave, y una oferta sostenida de formación y espacios inclusivos (CIEG-UNAM, 2025). La UBA, por su parte, construyó su institucionalidad a partir de protocolos obligatorios desde 2015, capacitación sistemática y medidas de paridad electoral en sus tres claustros de gobierno a partir de 2019 (Universidad de Buenos Aires, 2024). La USP avanzó mediante la creación de oficinas especializadas y el desarrollo de un índice propio de igualdad de género entre universidades públicas paulistas, aunque reconoce la persistencia de un techo de cristal en cargos directivos pese a sus diagnósticos y campañas de sensibilización (Universidad de San Pablo, 2024). Finalmente, la Universidad de Chile, impulsada por las movilizaciones feministas de 2018, aprobó en 2022 su Política Integral de Igualdad de Género, cuadruplicando entre 2018 y 2024 su oferta académica en género y diversidad sexual (Universidad de Chile, 2024).

De esta experiencia comparada se derivan tres aprendizajes centrales para el caso colombiano. Primero, la institucionalidad de género requiere tiempo y continuidad: los casos exitosos combinan más de una década de trabajo sostenido con hitos normativos puntuales. Segundo, el diagnóstico basado en evidencia —sistemas de indicadores, observatorios y auditorías de género— antecede y sustenta el diseño de política; así lo demuestra el propio Sistema de Indicadores para la Equidad de Género de la UNAM (Buquet et al., 2010). Tercero, ningún avance normativo es suficiente sin financiamiento específico, gobernanza participativa y mecanismos de seguimiento que trascienden el cambio de autoridades universitarias.

Principios rectores

A partir del diagnóstico presentado y de la experiencia comparada, se proponen siete principios rectores para orientar la política institucional de género en las instituciones de educación superior (IES) colombianas: (1) igualdad sustantiva y justicia epistémica, entendida como la corrección de las causas estructurales de la desigualdad y el reconocimiento de saberes situados (Galeana Herrera, 2018); (2) no violencia y derecho a entornos seguros, en cumplimiento del mandato legal colombiano de formular protocolos de prevención, detección, atención y sanción de la DyVBG; (3) interseccionalidad y perspectiva situada, que reconozca los vectores de opresión —étnico-raciales, socioeconómicos, de discapacidad, de orientación sexual— que se entrecruzan con el género; (4) transversalización, que impregne la docencia, la investigación, la extensión y la gestión, y no se limite a acciones aisladas; (5) gobernanza participativa y seguimiento, con órganos paritarios y presupuesto etiquetado; (6) datos abiertos y transparencia, condición indispensable para construir indicadores confiables y comparables; y (7) corresponsabilidad institucional, que involucre a directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes por igual. Sobre esta base, se identifican ocho líneas estratégicas de acción institucional (Tabla 1).

Tabla 1

Líneas estratégicas de acción institucional propuestas

Eje estratégico	Objetivo	Acciones propuestas
Docencia y desarrollo profesional	Fortalecer las capacidades institucionales para incorporar la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y desarrollo docente.	Implementar formación continua y obligatoria en equidad de género, lenguaje inclusivo y prevención de las DyVBG, al vincular estos procesos a los mecanismos de ascenso y desarrollo profesional del profesorado.
Desarrollo curricular	Transversalizar el enfoque de género en los procesos formativos.	Revisar sílabos, bibliografías y materiales didácticos para incorporar referentes de mujeres y poblaciones diversas, especialmente en áreas STEM; consolidar asignaturas y cátedras transversales sobre género, interseccionalidad y derechos humanos.
Cierre de brechas	Reducir las desigualdades de género en el acceso, permanencia y promoción académica.	Implementar acciones afirmativas para programas con subrepresentación de género; monitorear las brechas salariales docentes por facultad; establecer criterios de representación equilibrada en cuerpos colegiados y comités de selección.
Investigación e innovación	Promover la equidad de género en la producción y reconocimiento del conocimiento científico.	Destinar recursos específicos para proyectos liderados por mujeres o con perspectiva de género; reconocer en los sistemas de evaluación académica el trabajo de cuidado, mentoría y acompañamiento tradicionalmente invisibilizado.
Proyección social	Consolidar vínculos entre la universidad y los actores sociales para promover la igualdad de género.	Fortalecer observatorios de género y diversidad; promover alianzas con organizaciones sociales, entidades territoriales y redes interinstitucionales para la incidencia en políticas públicas.
Prevención y atención de la DyVBG	Garantizar mecanismos efectivos de prevención, atención y reparación frente a las violencias basadas en género.	Actualizar los protocolos institucionales fortaleciendo los mecanismos de detección temprana, atención integral e incorporación de estrategias restaurativas complementarias a los procedimientos disciplinarios.
Gobernanza y financiación	Asegurar la sostenibilidad institucional de la política de género.	Adoptar una política institucional aprobada por los máximos órganos de dirección, con presupuesto específico, responsabilidades definidas y mecanismos periódicos de rendición de cuentas.
Seguimiento y monitoreo	Evaluar el cumplimiento y el impacto de la política institucional.	Implementar un sistema de indicadores de proceso y resultado, acompañado de un semáforo de cumplimiento que permita monitorear periódicamente los avances y orientar la toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Este artículo aporta a la comprensión de los dispositivos de género en la educación superior desde un nivel de análisis centrado en la configuración y diagnóstico institucional de la Universidad de Caldas. El presente trabajo evidencia que la producción y regulación del género en la cotidianidad universitaria

es sostenida por una arquitectura institucional más amplia —de personal, salarios, gobierno y protocolos— cuya transformación requiere de instrumentos de política deliberados y sostenidos en el tiempo.

La experiencia comparada de la UNAM, la UBA, la USP y la Universidad de Chile muestra que la transformación institucional es posible, pero exige tiempo, evidencia sistemática, gobernanza participativa y financiamiento específico. A partir de este aprendizaje y del diagnóstico presentado, este artículo propone siete principios rectores y ocho líneas estratégicas que buscan trasladar el compromiso discursivo con la equidad de género hacia una acción institucional verificable, en diálogo con el marco normativo colombiano vigente —en particular, la Resolución 14466 de 2022 y el CONPES 4080— y con los compromisos internacionales del Estado colombiano en la materia.

Entre las limitaciones del estudio se cuenta la imposibilidad de incorporar una lectura interseccional plena, dada la ausencia de registros institucionales desagregados por pertenencia étnico-racial, condición de discapacidad u orientación sexual e identidad de género diversas —vacío que constituye, en sí mismo, un hallazgo relevante para la agenda de indicadores propuesta—. Investigaciones futuras podrían profundizar en el diseño y validación de un sistema de indicadores de impacto que permita evaluar, más allá del diagnóstico de proceso aquí presentado, los efectos concretos de la implementación de estos lineamientos sobre la vida universitaria.

REFERENCIAS

Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica*, 26(73), 249–264. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v26n73/v26n73a10.pdf>

Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN). (2024). Evaluación de protocolos frente a la discriminación y violencia basada en género (DyVBG). MEN-ASCUN.

Bernal, G. (2023, 15 de junio). Las mujeres ingresan más a pregrado pero menos a doctorados, según MinEducación. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/las-mujeres-ingresan-mas-a-pregrado-pero-menos-a-doctorados-segun-mineducacion-3636735>

Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27–43. <https://revistas.uceval.edu.co/index.php/nomadas/article/view/2487>

Buquet, A. G., Cooper, J., & Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. UNAM.

CIEG-UNAM. (2025). Informe de Gestión 2021-2025. <https://cieg.unam.mx/informe-2021-2025/informes-anuales.php>

Congreso de la República de Colombia. (2000, 31 de mayo). Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. *Diario Oficial No. 44.026*.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2022). Documento CONPES Social 4080: Política pública de equidad de género para las mujeres. Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Nota estadística: Situación de la brecha salarial en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

Galeana Herrera, P. (2018). *Atrévete a cambiar: A una cultura de igualdad sustantiva*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Cultura-Igualdad-Sustantiva.pdf>

García, C. I. (Ed.). (2004). *Hacerse mujeres, hacerse hombres: dispositivos pedagógicos de género*. Siglo del Hombre Editores; Universidad Central–DIUC.

García-Guadilla, C. (2013). Universidad, desarrollo y cooperación en la perspectiva de América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 21–33. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v4n9/v4n9a2.pdf>

Guil Bozal, A. (2014). Techos de cristal blindado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(6), 725–732. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/725>

Jaramillo Sierra, I. C., & Buchely Ibarra, L. F. (Coords.). (2020). *Perspectivas de género en la educación superior: Una mirada latinoamericana*. Universidad Icesi; Red Alas. <https://doi.org/10.18046/EUI/ee.12.2020>

Ministerio de Educación Nacional. (2022, 25 de julio). Resolución 014466 de 2022 por medio de la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de

discriminación basada en género en las instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/organigrama/Secretaria-General/Subdireccion-de-Relacionamiento-con-la-Ciudadania/411480:Resolucion-014466-de-25-de-julio-de-2022>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Quintero, O. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (44), 123–145. <https://revistas.ucentral.edu.co/index.php/nomadas/article/view/2492>

Rodríguez Pulecio, L. S., & Rodríguez Pulecio, S. A. (2021). Efecto sobre la brecha económica entre hombres y mujeres de la baja participación de las mujeres en ingeniería en Colombia. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería (ACOFI)*. <https://doi.org/10.26507/ponencia.1597>

Universidad de Buenos Aires (UBA). (2024). Plan de Igualdad de Género 2025-2026. https://filo.uba.ar/sites/default/files/2024-12/proyecto%20plan%20de%20igualdad%2020242026.docx_.pdf

Universidad de Chile. (2024). Informe sobre capacitación institucional y cursos de género. <https://uchile.cl/noticias/213936/u-de-chile-dio-cuenta-sobre-los-avances-en-genero>

Universidad de San Pablo (USP). (2024). Sobre a igualdade de gênero na USP. <https://www5.usp.br/tag/igualdade-de-genero/>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .

NOTAS DEL AUTOR

Este artículo se deriva de la tesis doctoral "Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia", presentada por el autor para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación con Énfasis en Investigación, Evaluación y Formulación de Proyectos Educativos de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT).