MANUAL PEDAGÓGICO

Perspectiva de género en la educación superior

Guía de lectura y aplicación del policy brief
para equipos directivos y profesorado de educación superior en América Latina



José Fernando Vasco Alzate
Universidad de Caldas
Doctorado en Ciencias de la Educación
UMECIT · 2026

WWW.FERNANDOVASCO.COM

MANUAL PEDAGÓGICO · OCTUBRE DE 2026

Lo esencial

Guía de lectura y aplicación del policy brief para equipos directivos y profesorado

289 de 304

instituciones colombianas presentaron el protocolo contra la discriminación y las violencias basadas en género exigido desde 2022.

1 de cada 5

casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse en la universidad estudiada, según la encuesta institucional de 2018-2019.

92,7 %

de los mecanismos de género identificados en el corpus opera de forma implícita, en la interacción cotidiana.

01 La obligación de contar con protocolos se cumple de manera casi universal en Colombia; la distancia que persiste está entre el enunciado de la norma y las prácticas académicas cotidianas.[1]

02 La mayor parte de los mecanismos de género observados es implícita y ocurre en el aula, el ámbito en el que la decisión de cada docente tiene un efecto más directo.[2]

03 Las instituciones pueden empezar con medidas de transparencia que no requieren reforma normativa, mientras preparan las decisiones de mayor alcance en formación docente, acreditación y presupuesto.

Para consejos superiores, rectorías, equipos directivos, comités curriculares y profesorado de instituciones de educación superior de América Latina.

Producto derivado de la tesis doctoral «Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia». Doctorado en Ciencias de la Educación, UMECIT.

Cómo usar este manual

Este manual presenta en forma breve el policy brief «Perspectiva de género en la educación superior: de la norma a la práctica institucional», derivado de la tesis doctoral de José Fernando Vasco Alzate. Conserva las cifras, los nombres de los conceptos y las fuentes del documento original, y las organiza según las decisiones que corresponden a cada lector.

TABLA 1

Organización del manual

Parte	Para quién	Contenido
Parte 1	Consejos superiores, rectorías y equipos directivos	Las tres decisiones prioritarias, la secuencia recomendada y las preguntas de control que un órgano de gobierno debería poder responder con datos.
Parte 2	Profesorado y comités curriculares	Lo que la investigación encontró en el aula, los tres constructos de la tesis y prácticas de aula que no requieren autorización ni presupuesto.
Parte 3	Cualquier lector	Síntesis del problema, de la evidencia, de las ocho recomendaciones y de los principios que las sustentan.

1 Guía para consejos superiores y equipos directivos

Esta parte presenta las tres decisiones que el policy brief señala como prioritarias, con la instancia responsable, el indicador de verificación y el orden recomendado para adoptarlas.

R3

PRIORITARIA

Formación docente continua, sistemática y obligatoria

RESPONSABLE Instituciones de educación superior; ministerios, en los estándares de formación docente.

- Ofrecer programas sostenidos, y no talleres aislados, que integren teoría de género, didácticas incluyentes, evaluación equitativa y herramientas para identificar el currículo oculto.
- Exigir la certificación de esta formación para la promoción en el escalafón docente y administrativo, y evaluar sus resultados, no solo la asistencia.
- Extender la formación a estudiantes que integran comités curriculares y consejos de facultad, académico o superior.

EVIDENCIA El 92,7 % de los mecanismos es implícito y el 61,7 % ocurre en el aula. La Universidad de Chile amplió de forma sostenida su oferta formativa en género desde 2018.

INDICADOR Proporción del profesorado con formación certificada, por facultad y tipo de vinculación, acompañada de una evaluación de resultados.

R5

PRIORITARIA

Equidad de género como criterio de calidad en la acreditación

RESPONSABLE Agencias y consejos nacionales de acreditación.

- Exigir evidencia verificable de avance en equidad como condición para la acreditación institucional y de programas.
- Adoptar un conjunto mínimo de indicadores: representación en cargos directivos, políticas de conciliación, aplicación efectiva del protocolo y contenidos curriculares sobre género y diversidad.
- Tomar como precedente regional la Ley 21.369 de Chile, que condiciona la acreditación institucional a la existencia de una política integral en la materia.

EVIDENCIA Hasta 2026, solo diez de 83 universidades asociadas a ASCUN mencionaban una política de género propia. La Resolución 020310 de 2026 la hizo obligatoria en Colombia; la acreditación permite verificar su aplicación.

INDICADOR Instituciones acreditadas que demuestran avance verificable en los indicadores mínimos.

R1

PRIORITARIA

Prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género

RESPONSABLE Consejos superiores y equipos directivos; ministerios, en la supervisión de la regulación vigente.

- Crear o fortalecer instancias de género con presupuesto propio, personal especializado, funciones definidas y capacidad de decisión.
- Garantizar mecanismos de denuncia confidenciales, ágiles y objetivos, con acompañamiento a las personas afectadas y garantías procesales para todas las partes.
- Incorporar el enfoque restaurativo y las garantías de no repetición junto a la vía disciplinaria, y articular la atención con entidades externas y con los consultorios jurídicos y las prácticas de Psicología y Trabajo Social, para que la persona afectada no asuma la gestión de su caso.

EVIDENCIA Uno de cada cinco casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse; ASCUN documentó en 2024 recursos técnicos y humanos insuficientes en buena parte de las instituciones.

INDICADOR Proporción de casos conocidos que se denuncian y de denuncias que se resuelven, por estamento y por año, y tiempo promedio de resolución.

Secuencia recomendada

Sin un sistema de información no es posible saber si una medida produce efectos, y sin presupuesto asignado las instancias de género dependen de la voluntad de cada administración. Por eso la secuencia comienza con medidas de transparencia.[3]

TABLA 2

Ruta de implementación

Fase	Medidas
Inmediata, sin reforma normativa	Publicar la composición de los órganos de gobierno y las tasas de denuncia y de resolución, y adoptar guías de comunicación incluyente (R1, R2, R4). Estas medidas construyen la línea de base.
Con decisión del consejo superior	Asignar presupuesto a instancias de género con capacidad de decisión, exigir la formación docente para la promoción en el escalafón y reformar los estatutos para la paridad (R1, R2, R3, R8).
Con liderazgo ministerial	Crear el sistema nacional de indicadores y la red de observatorios, y revisar los criterios de acreditación (R5, R6).
Sostenida	Transformación curricular, conciliación e internacionalización, procesos de cambio cultural que requieren recursos estables (R4, R7, R8).

Preguntas de control

Un consejo superior debería poder responder estas preguntas con información institucional actualizada:

- ¿Qué proporción de los casos conocidos se denuncia y qué proporción de las denuncias se resuelve, por estamento?
- ¿Cuál es la composición por sexo de cada órgano colegiado y de los cargos directivos?
- ¿Qué porcentaje del profesorado tiene formación certificada en perspectiva de género, por tipo de vinculación?
- ¿Cuál es la brecha salarial por facultad y por categoría, y cómo ha variado en los últimos cinco años?
- ¿El aumento de mujeres docentes se produce en la planta o en las vinculaciones temporales?
- ¿La instancia de género cuenta con presupuesto propio y capacidad de decisión, o solo con funciones de asesoría?
- ¿Qué proporción de las bibliografías obligatorias corresponde a autoras?
- ¿Existen servicios de cuidado y qué relación tienen con la permanencia y la promoción?
- ¿Los indicadores de productividad reconocen la asesoría, la mentoría y la consejería estudiantil?

2 Cartilla para el profesorado

El aula concentra la mayor parte de los mecanismos identificados por la investigación. Esta parte explica qué se encontró y qué prácticas pueden incorporarse en la docencia.

Qué es un dispositivo pedagógico de género

Es el conjunto de prácticas, hábitos y formas de hablar que, sin estar escritos en ningún reglamento, transmiten a estudiantes y docentes expectativas diferenciadas según el género.[4] Abarca, además del contenido de la asignatura, lo que ocurre en torno a él: quién toma la palabra, a quién se interrumpe, qué autores se citan, cómo se corrige y a quién se reconoce. El concepto permite hacer visibles prácticas que suelen considerarse naturales.

Dónde se concentran los mecanismos

TABLA 3

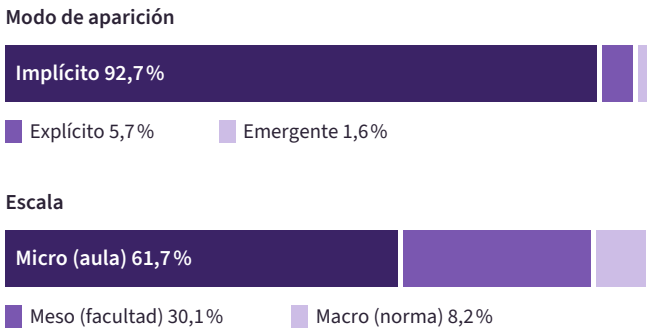
Distribución de la evidencia cualitativa por dominio (n = 316)

Dominio	Registros	Qué incluye
Construcción y regulación del cuerpo	157 (49,7 %)	Situaciones de violencia basada en género y comentarios sobre la apariencia, el vestuario y la presentación personal.
Lenguaje y juegos lingüísticos	68 (21,5 %)	Chistes, apodos, formas de nombrar, uso del masculino genérico y referentes que se consideran legítimos.
Reglas de interacción y tono	41 (13,0 %)	Distribución de los turnos de palabra, duración de las intervenciones y tono de la retroalimentación.
Roles y formatos de participación	21 (6,6 %)	Asignación de roles de coordinación y relatoría, criterios de evaluación y presencia en órganos de gobierno.
Espacio y recursos	13 (4,1 %)	Uso de equipos de laboratorio, ubicaciones recurrentes y acceso a materiales.
Contenidos curriculares	9 (2,8 %)	Bibliografías, casos, ejemplos e iconografía de los programas.

Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.1. La tesis informa los porcentajes; algunos recuentos son cálculo propio sobre n = 316. Las narrativas personales reúnen el 1,9 % y la etiqueta interseccional el 0,3 %. El bajo peso del dominio curricular puede reflejar el tipo de materiales analizados y no indica neutralidad del canon.

FIGURA 1

Modo de aparición y escala de los mecanismos de género (n = 316 unidades de evidencia)



Fuente: Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.2. Cada barra suma 100%.

El 92,7% de los mecanismos es implícito y el 61,7% ocurre en el aula. Un protocolo que actúa sobre conductas explícitas alcanza, por tanto, una parte reducida de lo que sucede en la interacción cotidiana.

LOS TRES CONSTRUCTOS DE LA TESIS Y SU LECTURA PARA EL AULA

La tesis formula tres constructos analíticos. Se presentan con su denominación original.[5]

Sintaxis secuencial de la exclusión pedagógica

La broma o el humor con sesgo de género habilita la restricción de la palabra y la desautorización epistémica de la estudiante, y esa secuencia se asocia con la reducción de sus expectativas formativas. La tesis advierte que el orden de los registros no prueba causalidad, por lo que se lee como una trayectoria plausible. *Para el aula:* conviene atender la broma cuando ocurre.

Plasticidad táctica del dispositivo de género

Tras la adopción de normas, las expresiones explícitas, susceptibles de sanción, ceden lugar a formas implícitas que los procedimientos administrativos no registran. *Para el aula:* la ausencia de quejas formales no indica por sí sola que las prácticas hayan cambiado.

Inmunidad del micro-orden de aula

El aula procesa con autonomía los mandatos institucionales; argumentos como la libertad de cátedra pueden limitar el alcance de las políticas de equidad.[6] *Para el aula:* la forma en que cada docente conduce su clase determina hasta dónde llega la política institucional y es también donde puede tener más efecto.

Prácticas de aula

Ninguna de estas prácticas requiere autorización institucional ni presupuesto.

- Registrar, aunque sea de manera informal, quién toma la palabra durante algunas sesiones y contrastarlo con la percepción del grupo.
- Revisar la bibliografía obligatoria e incorporar autoras del campo, en particular en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Responder a las bromas o comentarios con sesgo de género en el momento en que ocurren, con una intervención breve centrada en la práctica y no en la persona.
- Explicitar los criterios de evaluación antes de aplicarlos, de modo que la calificación no dependa de impresiones sobre la actitud o la presentación personal.
- Usar el nombre identitario que cada persona elige, en consonancia con la jurisprudencia constitucional sobre identidad de género, y promover la comunicación incluyente como ejercicio reflexivo.[7]
- Rotar los roles en los trabajos de grupo, donde con frecuencia se reproducen asignaciones de cuidado y de relatoría.
- Dar a conocer al grupo la ruta institucional de atención, para que el acceso a ella no dependa de que cada estudiante la busque por su cuenta.

Alcance de la evidencia

- El orden de los registros no prueba causalidad; los hallazgos se presentan como asociaciones consistentes y trayectorias plausibles.
- El bajo peso de un dominio puede reflejar el tipo de materiales disponibles y no la ausencia del fenómeno.
- La Universidad de Caldas no representa estadísticamente al sistema colombiano; su valor reside en ser un caso con condiciones institucionales favorables.
- La información sobre personas trans, no binarias y de los sectores LGBTIQ+ goza de reserva constitucional en Colombia y no se sustituye con estimaciones.

3 Síntesis del policy brief

Problema y evidencia

- Entre 2000 y 2023 ingresaron a la universidad 31.467 mujeres y 30.584 hombres, con mejores desempeños y mayor permanencia de las mujeres; la paridad en la matrícula no se traslada a la planta docente, a los salarios ni al gobierno universitario.[8]
- En América Latina y el Caribe las mujeres alcanzan hasta el 55 % de la matrícula universitaria, pero en 2020 solo el 18 % de las universidades públicas de nueve países tenía una rectora.[9]
- La brecha salarial del profesorado de planta fue desfavorable para las mujeres en todos los años de la serie 2008-2023; en el personal administrativo, cuyo salario se fija según el cargo, las diferencias son reducidas.[10]
- Entre 1999 y 2023, doce de los trece rectores fueron hombres; las decanaturas alcanzan el 34,7 % de mujeres, apenas por encima del mínimo del 30 % que fijaba la Ley 581 de 2000, elevado al 50 % por la Ley 2424 de 2024.[11]
- Uno de cada cinco casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse según la encuesta de 2018-2019; entre 2022 y 2024 la ruta institucional atendió 261 casos.[12]

Las ocho recomendaciones

TABLA 4

Recomendaciones, responsables e indicadores

Recomendación	Responsable	Indicador
R1 · Prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género (prioritaria)	Consejos superiores y equipos directivos	Proporción de casos conocidos que se denuncian y de denuncias que se resuelven, por estamento y por año, y tiempo promedio de resolución.
R2 · Gobernanza universitaria paritaria	Consejos superiores, mediante reforma de los estatutos generales	Composición de cada órgano colegiado y de los cargos directivos, publicada anualmente y desagregada por tipo de representación.
R3 · Formación docente continua, sistemática y obligatoria (prioritaria)	Instituciones de educación superior	Proporción del profesorado con formación certificada, por facultad y tipo de vinculación, acompañada de una evaluación de resultados.
R4 · Transformación curricular y del canon académico	Consejos académicos y comités curriculares de programa	Proporción de autoras en las bibliografías obligatorias por programa y número de programas con contenidos de género en la malla.
R5 · Equidad de género como criterio de calidad en la acreditación (prioritaria)	Agencias y consejos nacionales de acreditación	Instituciones acreditadas que demuestran avance verificable en los indicadores mínimos.
R6 · Red de observatorios de género y sistema de información	Ministerios de educación, con las instituciones y la sociedad civil	Series comparables entre instituciones, desagregadas por sexo, tipo de vinculación y variables de análisis interseccional.
R7 · Conciliación y corresponsabilidad en el cuidado	Instituciones de educación superior, en articulación con las políticas nacionales de cuidado.	Cobertura de los servicios de cuidado y su relación con la permanencia y la promoción, por tipo de vinculación.
R8 · Investigación, financiación e internacionalización con criterios de equidad	Vicerrectorías de investigación y de relaciones internacionales	Porcentaje del presupuesto destinado a la política, proyectos financiados con enfoque de género y producción científica anual en la materia.

Principios rectores

TABLA 5

Los siete principios de los lineamientos

Principio	Contenido
Igualdad sustantiva y justicia epistémica	Busca resultados equitativos atendiendo las causas estructurales de la desigualdad, y reconoce el conocimiento producido por las mujeres, por los feminismos latinoamericanos y por las comunidades campesinas, afrodescendientes e indígenas.
No violencia y derecho a entornos seguros	La existencia de un protocolo no garantiza por sí sola la disminución de las violencias; su ausencia, en cambio, puede interpretarse como inacción del Estado y de las instituciones.
Interseccionalidad y perspectiva situada	Las desigualdades de género se entrecruzan con la pertenencia étnico-racial, la discapacidad, el origen socioeconómico, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, lo que exige políticas diferenciadas y contextualizadas.
Transversalización	La equidad de género orienta la docencia, la investigación, la extensión, la gestión y la vida estudiantil, como transformación del conjunto de la institución.
Gobernanza participativa y seguimiento	Participación de mujeres y de personas con identidades de género diversas en las decisiones, órganos paritarios con capacidad de decisión y presupuestos con destinación específica.
Datos abiertos y transparencia	Información desagregada por sexo y género en todas las funciones misionales, con variables que permitan el análisis interseccional.
Corresponsabilidad institucional	La implementación compete a todos los estamentos: directivas, profesorado, personal administrativo y estudiantes.

Vasco Alzate (2026), apartado 5.2.1.

Cómo se hizo el estudio

- Enfoque de métodos mixtos con predominio cualitativo.
- Análisis censal de las bases de datos institucionales para la serie 2008-2023, con el sistema de indicadores para la equidad de género de la UNAM como referente.[13]
- Corpus de catorce documentos primarios (grupos focales, entrevistas y registros de quejas), del que se codificaron 316 unidades de evidencia.
- Revisión sistemática de literatura 2015-2025, con directrices PRISMA, sobre 347 artículos.
- Encuesta institucional de percepciones e imaginarios de género aplicada en 2018 y 2019 a 824 personas, con tasas de respuesta entre el 75,4 % y el 85,5 % según el estamento.

ACERCA DE ESTE MANUAL

Documento base

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Perspectiva de género en la educación superior: de la norma a la práctica institucional* [Policy brief]. El policy brief contiene la evidencia completa, el marco de referencia regional, el anexo técnico y la trazabilidad de cada cifra.

Lenguaje

Los registros administrativos clasifican a las personas según el sexo consignado; el documento interpreta esas categorías como posiciones sociales de género y no como atributos naturales. Los nombres de normas, tipologías legales y constructos de la tesis se citan sin modificación.

Cita sugerida

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Perspectiva de género en la educación superior: guía de lectura y aplicación del policy brief* [Manual pedagógico]. Documento derivado de la tesis doctoral *Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia*. UMECIT.

Responsabilidad

Las opiniones expresadas son responsabilidad del autor y no comprometen a las instituciones mencionadas.

Notas

1 ASCUN (2024), consultoría para el Ministerio de Educación Nacional; documento no publicado, citado en Vasco Alzate (2026), apartados 1.1 y 5.2.2.6. El Ministerio informó el 15 de octubre de 2024 que 289 instituciones habían establecido protocolos (Ministerio de Educación Nacional, 2024).

2 Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.2. Los recuentos sobre 316 unidades (293 implícitas, 18 explícitas y 5 emergentes; 195 en la escala micro, 95 en la meso y 26 en la macro) son cálculo propio a partir de los porcentajes de la tesis.

3 Vasco Alzate (2026), Conclusiones y recomendaciones, y apartado 5.2.2.

4 García (2004). La lectura del concepto de dispositivo sigue también a Agamben (2011) y a Larrosa (1995).

5 Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.6. Sobre el carácter no causal de las secuencias, apartados 4.3.4.5 y 4.3.4.7.

6 Goffman (1981).

7 Corte Constitucional, Sentencia T-236 de 2023, que protegió el derecho de una mujer trans a ser llamada por su nombre identitario en el ámbito laboral. La tesis la invoca para el ámbito académico (apartado 5.2.2.2).

8 Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.3. Según Buquet, Cooper y Rodríguez (2010, p. 82), citados en la tesis, una proporción de mujeres inferior al 60 % y superior al 40 % se considera mixta.

9 UNESCO IESALC (2021). El dato sobre rectoras procede de una encuesta de UNESCO IESALC realizada en 2020 en nueve países de la región.

10 Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.2, gráficos 25, 26 y 28. La brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y de mujeres (OIT, 2019).

11 Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.4, cuadros 17 y 18. Ley 581 de 2000, art. 4, modificado por el art. 1 de la Ley 2424 de 2024. Entre 1999 y 2023 la universidad tuvo trece rectores; la única mujer ejerció el cargo por encargo durante seis meses en 2022.

12 Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.5 y cuadro 19. Los dos registros miden fenómenos distintos y no son comparables entre sí.

13 Vasco Alzate (2026), apartado 5.2.2.8; Buquet, Cooper y Rodríguez (2010).

Referencias

Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica*, 26(73), 249-264.

Asociación Colombiana de Universidades [ASCUN]. (2024). *Evaluación de protocolos frente a la discriminación y violencia basada en género (DyVBG)* [Informe de consultoría no publicado]. MEN-ASCUN.

Buquet, A. G., Cooper, J., y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género; Instituto Nacional de las Mujeres.

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 581 de 2000*. Diario Oficial 44.026.

Congreso de la República de Colombia. (2024). *Ley 2424 de 2024*, que modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-236 de 2023*.

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

Goffman, E. (1981). *Forms of talk*. University of Pennsylvania Press.

Larrosa, J. (1995). Tecnologías del yo y educación: notas sobre la construcción y la mediación pedagógica de la experiencia de sí. En J. Larrosa (Ed.), *Escuela, poder y subjetivación*. La Piqueta.

Ministerio de Educación Nacional. (2024, 15 de octubre). *En el Gobierno del Cambio todas las instituciones de educación superior contarán con protocolos contra violencias basadas en género* [Comunicado de prensa].

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿qué hay detrás de la brecha salarial de género?* OIT.

UNESCO IESALC. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO.

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, UMECIT].

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Perspectiva de género en la educación superior: de la norma a la práctica institucional* [Policy brief].

MANUAL PEDAGÓGICO · OCTUBRE DE 2026

Perspectiva de género en la educación superior

Guía de lectura y aplicación del policy brief para equipos directivos y profesorado de educación superior en América Latina

Cómo citar este manual

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Perspectiva de género en la educación superior: guía de lectura y aplicación del policy brief* [Manual pedagógico]. Documento derivado de la tesis doctoral *Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia*. UMECIT.

Origen

Producto derivado de la tesis doctoral «Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia». Doctorado en Ciencias de la Educación, UMECIT.

Destinatarios

Para consejos superiores, rectorías, equipos directivos, comités curriculares y profesorado de instituciones de educación superior de América Latina.



José Fernando Vasco Alzate

Universidad de Caldas · Observatorio en Género y Sexualidades (GESEX)

Doctorado en Ciencias de la Educación · UMECIT

WWW.FERNANDOVASCO.COM