



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Más allá del aula

**Informe de la Práctica profesional de Trabajo Social en la Corporación Universitaria
Americana Sede Medellín. Junio 2025 – enero 2026**

Sara Ospina Miranda

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Leidy Fhaisuly García Betancur, Magister en Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación
Social y el Desarrollo Local

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín, Antioquia, Colombia

2026



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Cita

(Ospina Miranda, 2026)

Referencia

Ospina Miranda, S. (2026). *Más allá del aula. Informe de la Práctica profesional de Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana sede Medellín* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

Vicerrectoría de Docencia



Sistema
de Bibliotecas

CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y con

Agradecimientos

A la Corporación Universitaria Americana, por abrirme las puertas para el desarrollo de mi práctica profesional y brindarme la oportunidad de vincularme a espacios institucionales que posibilitaron encuentros significativos con la comunidad universitaria, los cuales enriquecieron de manera sustancial mi formación personal y profesional.

Gracias al área de Bienestar Institucional, por constituirse en un escenario de aprendizaje permanente y por permitir el acercamiento a las dinámicas, retos y apuestas institucionales en torno a la inclusión, la permanencia y el acompañamiento integral de la comunidad educativa.

Un agradecimiento especial a Alejandra Arenas, coordinadora de Bienestar Institucional y asesora de campo, por la confianza depositada en mi proceso, por los espacios de escucha, las retroalimentaciones constantes y el acompañamiento cercano que fortaleció mi ejercicio profesional; su disposición, apoyo incondicional y conocimientos fueron fundamentales para el desarrollo de esta experiencia de práctica.

Por último, agradezco a la profesora Leidy García, asesora académica, por orientar mi proceso de principio a fin, por su comprensión, compromiso y acompañamiento constante, así como los aprendizajes brindados, que contribuyeron de manera significativa a la construcción de este informe y a mi formación como futura profesional en Trabajo Social.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
1. Ficha de Resumen	10
2. Contexto Institucional	11
2.1. Misión	11
2.2. Visión	11
3. Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana	14
4. Gestión Realizada desde la Práctica Académica	17
5. Diseño de Proyecto de Intervención	24
5.1. Marco Referencial	27
5.1.1. Referente Jurídico	27
5.1.2. Referente Normativo Institucional	32
5.1.3. Referente Teórico	33
5.1.4. Referente Conceptual	35
5.2. Finalidad	39
5.2.1. Objetivo General	39
5.2.2. Objetivos Específicos	39
5.3. Beneficiarios	40
5.4. Plan Operativo	41
5.5. Cronograma de Actividades	43
5.6. Resultados Esperados	46
6. Conclusiones	48
Referencias	50

Lista de tablas

Tabla 1 Ficha de resumen.....	10
Tabla 2 Pausas activas realizadas	19
Tabla 3 Talleres realizados.....	20
Tabla 4 Eventos institucionales	23
Tabla 5 Plan Operativo de la Propuesta de Intervención	41
Tabla 6 Cronograma de Actividades de la Propuesta de Intervención.....	43
Tabla 7 Resultados Esperados de la Propuesta de Intervención.....	46

Lista de figuras

Figura 1. Comparación de participación en actividades de Bienestar por estamento	21
Figura 2 Taller de género	21
Figura 3: Hablemos sobre discapacidad.....	22

Siglas, acrónimos y abreviaturas

CAT	Centros de Atención Tutorial
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIDH	Comisión Internacional de Derechos Humanos
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
CUA	Corporación Universitaria Americana
IES	Instituciones de Educación Superior
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEI	Proyecto Educativo Institucional
PEIG	Plan Estratégico para la Igualdad de Género

Resumen

El presente informe da cuenta del proceso de práctica profesional de Trabajo Social desarrollado desde el mes de junio del 2025 hasta el mes de enero del 2026 en la Corporación Universitaria Americana sede Medellín, en el área de Bienestar Institucional, específicamente en la Coordinación de Desarrollo Social e Inclusión, dependencia que orienta su labor al acompañamiento integral de la comunidad universitaria, al fortalecimiento de la permanencia estudiantil y a la generación de condiciones institucionales que favorezcan la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en el contexto académico.

Desde este escenario, la práctica tuvo como propósito apoyar las acciones desarrolladas por el área, aportando a la identificación de necesidades sociales presentes en la comunidad universitaria y al fortalecimiento de estrategias orientadas a la inclusión y a la prevención de situaciones de vulnerabilidad. Durante el proceso se logró identificar que, pese a la existencia de políticas, protocolos y lineamientos institucionales, persisten desafíos relacionados con la comprensión y el abordaje de fenómenos sociales que atraviesan la cotidianidad universitaria y requieren procesos de sensibilización, cuestionamiento y reflexión.

En este contexto, se formuló el proyecto de intervención *Hablemos de Género*, el cual consiste en el diseño y desarrollo de un curso virtual orientado a la sensibilización en torno al género, las identidades diversas y las violencias basadas en género, propuesta que se articula con el compromiso institucional de consolidar entornos educativos más diversos, equitativos e inclusivos. Finalmente, el proceso de práctica reafirma el papel del Trabajo Social en la educación superior como una profesión que contribuye a la lectura crítica del contexto y al fortalecimiento de respuestas institucionales con enfoque social.

Palabras clave: Trabajo Social, Educación, Inclusión, Género

Abstract

This report details the professional practice of social work carried out from June 2025 to January 2026 at the American University Corporation in Medellín, within the framework of Institutional Welfare and specifically in the Coordination of Social Development and Inclusion, a department that focuses its work on providing comprehensive support to the university community, strengthening student retention, and creating institutional conditions that promote equal opportunities and respect for diversity in the academic context.

From this perspective, the purpose of the internship was to support the actions developed by the department, contributing to the identification of social needs present in the university community and the strengthening of strategies aimed at inclusion and the prevention of situations of vulnerability. During the process, it was identified that, despite the existence of institutional policies, protocols, and guidelines, challenges persist in understanding and addressing social phenomena that affect everyday university life and require processes of awareness, questioning, and reflection.

In this context, the Let's Talk About Gender intervention project was formulated, which consists of the design and development of a virtual course aimed at raising awareness about gender, diverse identities, and gender-based violence. This proposal is aligned with the institutional commitment to consolidate more diverse, equitable, and inclusive educational environments. Finally, the practical process reaffirms the role of social work in higher education as a profession that contributes to a critical reading of the context and the strengthening of institutional responses with a social focus.

Keywords: Social Work, Education, Inclusion, Gender

1. Ficha de Resumen

Tabla 1*Ficha de resumen*

Institución	Corporación Universitaria Americana Sede Medellín
Objetivo de la práctica	Apoyar los procesos de inclusión y desarrollo social de la comunidad estudiantil de la Corporación Universitaria Americana – sede Medellín mediante la implementación de estrategias de sensibilización, acompañamiento psicosocial y apoyo a las actividades institucionales, contribuyendo al bienestar integral y la participación de las y los estudiantes.
Duración	8 meses Junio 2025 – enero 2026
Asesora académica	Leidy García Betancur Trabajadora Social Docente Universidad de Antioquia
Asesora Institucional	Yeny Alejandra Arenas Trabajadora Social Coordinadora Bienestar Institucional
Contacto	Sara Ospina Miranda Practicante de Trabajo Social sara.ospinam@udea.edu.co

2. Contexto Institucional

La Corporación Universitaria Americana (CUA) es una institución de educación superior de carácter privado y sin ánimo de lucro, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia mediante la Resolución N.º 6341 del 17 de octubre de 2006 y registrada con el código institucional SNIES 9119. Su origen se remonta al año 2003, cuando inicia actividades académicas en la ciudad de Barranquilla. Posteriormente, la institución consolida su presencia nacional con la apertura de la sede Medellín en 2008 y la sede Montería en 2014, expandiendo así su compromiso con la educación superior de calidad en distintas regiones del país (Corporación Universitaria Americana, 2024).

De acuerdo con su Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Corporación Universitaria Americana se define como una institución de educación superior de derecho privado, con autonomía académica, administrativa y financiera, que desarrolla su quehacer en coherencia con los principios de equidad, inclusión, autonomía, transparencia, sinergia y responsabilidad social, orientados a garantizar el acceso a la educación como un derecho y un motor de transformación social. (Corporación Universitaria Americana, 2024).

2.1. Misión

La Corporación Universitaria Americana está comprometida con la formación de seres humanos integrales, autónomos, competentes, innovadores y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación e innovación, con responsabilidad social, que respondan a las necesidades del contexto, las tendencias globales de la Educación Superior y las demandas del sector productivo, para contribuir al desarrollo sostenible y la construcción de una sociedad justa, equitativa e incluyente. (Corporación Universitaria Americana, 2024, p. 12).

2.2. Visión

En el año 2030, la Corporación Universitaria Americana será una institución de educación superior con reconocimiento nacional e internacional por su excelencia académica, la

calidad de sus programas, su compromiso con la investigación, la innovación, la inclusión y la formación integral de sus estudiantes. (Corporación Universitaria Americana, 2024, p. 12).

La Institución Universitaria Americana cuenta con una amplia oferta académica, en modalidades presencial, virtual y a distancia, lo cual permite atender poblaciones diversas, en especial estudiantes adultos trabajadores pertenecientes mayoritariamente a los estratos 1, 2 y 3, quienes representan a una gran parte de la población universitaria. Además, la institución dispone de 36 Centros de Atención Tutorial (CAT) que fortalecen su presencia regional y promueven la interacción académica en distintos territorios del país (Corporación Universitaria Americana, 2024).

Adicionalmente, es preciso mencionar que en la sede Medellín, la Corporación Universitaria Americana oferta alrededor de 16 programas de pregrado: Derecho, Psicología, Licenciatura en Educación de la Primera Infancia, Ingeniería de Sistemas, Administración de Empresas, Técnico Profesional en Procesos Contables, Tecnología en Gestión Contable, Contaduría Pública, Técnico Profesional en Procesos Logísticos y de Comercio Exterior, Tecnología en Gestión Logística y de Comercio Internacional, Negocios Internacionales, Técnica Profesional en Procesos Logísticos y Hoteleros, Tecnología en Gestión de Turismo y Hoteles y Administración Turística y Hotelera; siendo los últimos mencionados por ciclos propedéuticos. Además, en modalidad distancia se cuenta con Administración Pública y Comunicaciones y Marketing. Esta gran variedad permite atender las necesidades formativas de una población estudiantil diversa y con múltiples perfiles ocupacionales y vitales. Teniendo en cuenta esto, la estructura académica de la sede se organiza en facultades y ciclos que articulan los planes de estudio con los requerimientos del contexto local y las demandas del sector productivo, consolidando un entorno educativo que promueve tanto el desarrollo profesional como la inclusión social.

El modelo educativo institucional se centra en la formación integral, entendida como el desarrollo equilibrado de las dimensiones humana, académica, social y ética del estudiante. Este propósito se materializa a través de sus tres ejes misionales: docencia, investigación y proyección social, los cuales se articulan con los procesos de Bienestar Institucional, área que promueve el

desarrollo humano, desarrollo social, la salud integral, la cultura, la recreación y la inclusión como componentes esenciales de la vida universitaria.

En la sede Medellín, Bienestar Institucional se establece como un proceso de apoyo y se estructura a partir de diversas coordinaciones: Desarrollo Humano; Arte, Cultura, Recreación y Deporte; Salud Integral; y Desarrollo Social e Inclusión. Desde este último componente se impulsan acciones orientadas a fortalecer la equidad, la convivencia, la permanencia estudiantil y la inclusión educativa, mediante programas de acompañamiento psicosocial, intervención interdisciplinaria y estrategias de atención diferencial para la comunidad universitaria.

Es precisamente en el área de Desarrollo Social e Inclusión donde se desarrolla la presente práctica profesional en Trabajo Social, la cual permite articular el quehacer académico con las necesidades reales de la comunidad educativa. Este espacio constituye un escenario privilegiado para el ejercicio del rol profesional, al facilitar procesos de diagnóstico, intervención y acompañamiento social que promueven el bienestar, la participación y la transformación de las condiciones de vida del estudiantado. Asimismo, posibilita el trabajo interdisciplinario con otras áreas del conocimiento, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la materialización de los principios de responsabilidad social e inclusión, pilares fundamentales del modelo educativo de la Corporación Universitaria Americana.

En este sentido, el área de Bienestar Institucional se inserta dentro de la misión educativa de la sede Medellín proponiendo acciones, programas y servicios que complementan el proceso académico formal. Entre estos programas se encuentran estrategias de acompañamiento psicosocial, actividades de integración institucional, procesos de orientación y apoyo para estudiantes en condición de vulnerabilidad, así como iniciativas que favorecen la convivencia y la participación activa de la vida en la universidad.

La práctica profesional desarrollada en este contexto, enmarcada en la coordinación de Desarrollo Social e Inclusión, se articula con estos programas al contribuir a la comprensión de las necesidades de la comunidad educativa y a la construcción de respuestas institucionales pertinentes; de esta manera, la práctica no solo se inserta en la estructura organizacional de la universidad sino que también complementa y fortalece los programas de Bienestar, aportando a una oferta institucional que busca garantizar la permanencia, el acceso a la educación y la vivencia plena del proyecto educativo por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.

3. Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana

El ejercicio profesional del Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana se desarrolla específicamente en Bienestar Institucional -área de Desarrollo Social e Inclusión-, un espacio estratégico orientado a la promoción del bienestar integral de la comunidad universitaria contribuyendo a la construcción de ambientes educativos que reconozcan la diversidad, fortalezcan la permanencia estudiantil y promuevan la equidad como principio transversal de la vida universitaria.

La intervención social se inscribe en una lógica interdisciplinaria, en la que confluyen distintos saberes y profesionales con el propósito de atender de manera integral las necesidades de estudiantes, docentes y personal administrativo. En este sentido, el Trabajo Social aporta una mirada crítica del entorno institucional y de las dinámicas sociales que lo atraviesan, permitiendo identificar factores de vulnerabilidad, barreras de acceso, desigualdades y todas aquellas situaciones que inciden en el bienestar, la convivencia y el ejercicio pleno de derechos dentro de la universidad.

Adicionalmente, es válido reconocer que la práctica profesional se articula directamente con la política de Bienestar Institucional e Inclusión de la Corporación, la cual orienta acciones encaminadas al desarrollo humano, la formación integral, la construcción de comunidad y la garantía de condiciones de equidad para las poblaciones diversas que hacen parte de la institución. Teniendo en cuenta esa apuesta misional, el Trabajo Social asume un rol activo en la planeación y ejecución de estrategias preventivas, educativas y de sensibilización, que buscan no solo atender situaciones específicas, sino también transformar prácticas, discursos y relaciones que se producen dentro del espacio universitario; en este sentido, las funciones que se desarrollan desde la práctica profesional en el área de Bienestar Institucional se orientan principalmente al reconocimiento de las características, necesidades y dinámicas de la comunidad universitaria, esto mediante procesos de caracterización, acompañamientos individuales y colectivos, revisión de información institucional, participación en espacios académicos y administrativos, así como la promoción de escenarios formativos y de sensibilización que fortalecen la participación, la convivencia, el reconocimiento de la diversidad y la cohesión institucional.

Así mismo, desde una perspectiva profesional, se asume la responsabilidad de propiciar escenarios de escucha, diálogo y comprensión en torno a las experiencias de quienes integran la

comunidad universitaria y enfrentan condiciones de mayor vulnerabilidad social; el acercamiento a personas en condición de discapacidad, población migrante, víctimas de conflicto armado, integrantes de grupos étnicos y miembros de la comunidad LGBTIQ+, exige una lectura cuidadosa de sus contextos y trayectorias, reconociendo que dichas realidades no se presentan de manera aislada.

Sin duda alguna, el género atraviesa de forma silenciosa pero constante las vivencias, las oportunidades y las barreras que enfrentan estas poblaciones, intensificando desigualdades cuando se articula con otros factores sociales. Esta comprensión orienta la intervención hacia una práctica sensible a la complejidad de lo humano, que no fragmenta las realidades, sino que comprende en su convergencia, apostando por procesos institucionales más justos, incluyentes y respetuosos con la subjetividad del ser humano.

Por esto, la práctica desarrollada se orienta a fortalecer una mirada integral de la comunidad universitaria, en la que la inclusión no se limita a un enunciado institucional, sino que se traduce en acciones reflexivas, pedagógicas y articuladas con el contexto, reafirmando siempre la importancia de una intervención social situada, capaz de reconocer las diversidades, cuestionar las desigualdades y aportar a la construcción de una universidad que promueva el bienestar, la equidad y el respeto como pilares de su misión formativa.

Ahora bien, agregando una perspectiva epistemológica, el Trabajo Social en el ámbito del Bienestar Institucional se configura como un campo de producción de conocimiento situado, que reconoce la universidad no solo como un espacio académico, sino como un escenario social atravesado por relaciones de poder, desigualdades estructurales y múltiples formas de exclusión. En este sentido, la intervención profesional no se limita a la aplicación instrumental de programas o servicios, sino que parte de una lectura crítica del contexto educativo, entendiendo la educación superior como un derecho y como un proceso profundamente vinculado a las condiciones sociales, culturales y simbólicas de quienes hacen parte de la comunidad universitaria, siendo esta una mirada que permite problematizar las experiencias cotidianas que se viven en la institución y orientar acciones que dialogan con las realidades concretas del estudiantado, el personal docente y administrativo.

Desde esta perspectiva, la intervención desarrollada se sustenta en referentes epistemológicos propios del Trabajo Social crítico y latinoamericano, que conciben la realidad social como una construcción histórica, relacional y atravesada por múltiples desigualdades,

reconociendo a los sujetos como actores sociales con agencia, saberes, trayectorias diversas y no únicamente como receptores de acciones institucionales.

En el ámbito de Bienestar Institucional y la educación superior, esta fundamentación permite comprender los fenómenos sociales que emergen en la universidad desde una lectura contextual e interseccional, integrando dimensiones estructurales, simbólicas y subjetivas. Por esto, la práctica profesional se orienta por una lógica comprensiva y reflexiva, en la que el conocimiento se produce a partir del diálogo con la comunidad universitaria y se traduce a partir del diálogo con la comunidad universitaria y se refleja en intervenciones situadas, éticamente responsables y coherentes con el compromiso social que orienta el quehacer del Trabajo Social y la misión formativa de la Corporación Universitaria Americana.

Asimismo, el Trabajo Social en la educación superior asume una apuesta ética y política que se articula con el proyecto institucional de la Corporación Universitaria Americana, al concebir el bienestar no como un componente accesorio, sino como un eje fundamental para la permanencia, la equidad y la construcción de comunidad. Desde este enfoque, el conocimiento que se produce a través de la práctica se nutre del encuentro con los sujetos, de la escucha activa y del reconocimiento de la diversidad como elemento constitutivo de la vida universitaria, inscribiendo la intervención en una lógica que integra reflexión y acción, aportando a la consolidación de una institución que reconoce las diferencias, cuestiona las desigualdades y fortalece su compromiso social desde el campo educativo.

4. Gestión Realizada desde la Práctica Académica

Durante el desarrollo de la práctica se apoyaron los procesos de Bienestar Institucional de la Corporación Universitaria Americana mediante diversas actividades orientadas al fortalecimiento de la inclusión, la permanencia estudiantil y el bienestar de la comunidad universitaria. A continuación, se describen las funciones y acciones realizadas en el marco del proceso de práctica.

4.1. Entrevistas a estudiantes nuevos

Dentro del proceso de práctica, una de las primeras funciones desarrolladas estuvo relacionada con la realización de entrevistas a estudiantes nuevos, entendidas como un acercamiento preliminar que permite el reconocimiento inicial de la población que ingresa a la institución y la identificación temprana de posibles necesidades de acompañamiento desde Bienestar Institucional.

Esta función comprendió, en primer lugar, la participación en el diseño del instrumento de recolección de información de entrevista semiestructurada que permitió orientar el diálogo con los estudiantes a partir de un formulario previamente establecido, sin limitar la posibilidad de profundizar en aquellos aspectos que emergen durante la conversación. En este sentido, la entrevista indagó por información sociodemográfica, académica, personal, familiar y económica, buscando una comprensión integral de las trayectorias y contextos de vida de los estudiantes.

Posteriormente, se brindó apoyo directo en la aplicación de la entrevista, la cual se realizó principalmente mediante llamadas telefónicas y, en algunos casos, de manera presencial, favoreciendo un espacio de interacción directa que facilitó la construcción de confianza y la ampliación de la información recolectada.

Para el semestre 2025-2, de un total de 135 estudiantes en proceso de matrícula, se logró realizar la entrevista a 105, consolidando una base de información completa y actualizada sobre los nuevos integrantes de la comunidad universitaria.

Este ejercicio permitió a la institución contar con insumos iniciales para la detección de situaciones particulares, posibles alertas y requerimientos de acompañamiento, constituyéndose en

una estrategia clave para fortalecer los procesos de inclusión, bienestar y permanencia estudiantil desde una intervención oportuna y preventiva.

4.2. Caracterización estudiantil

De manera complementaria a la realización de entrevistas, durante la práctica se desarrolló el proceso de caracterización de estudiantes nuevos del semestre 2025-2, entendido como un ejercicio de recolección de información más amplio y profundo, orientado a conocer las particularidades de la población desde una perspectiva integral.

El instrumento de caracterización fue difundido a través del correo personal institucional de los estudiantes, modalidad que permitió garantizar mayor autonomía, confidencialidad y disposición para responder preguntas de carácter personal, familiar y social. Este formulario incluyó diversos apartados no solo posibilitaron conocer el perfil sociodemográfico de la población, sino que también permitió reconocer situaciones relacionadas con condiciones de vulnerabilidad, responsabilidades familiares, trayectorias educativas y laborales, condiciones económicas y otros factores que inciden en la experiencia universitaria.

Del total de los estudiantes matriculados (135), el 81% diligenció el instrumento, lo que permitió contar con información correspondiente a más de tres cuartas partes de la población en ingreso y disponer de una base de datos amplia para el análisis institucional. A partir de las respuestas obtenidas, se realiza la sistematización, estandarización y análisis de la información, acciones que se realizan directamente en el marco de práctica, organizando los datos por facultades académicas y priorizando las variables más relevantes para la intervención desde Bienestar Institucional.

Este proceso no se limitó a la elaboración de informes descriptivos, sino que incorporó un análisis crítico e interseccional, que permitió profundizar en la convergencia de múltiples factores como el género, las dobles y triples jornadas, las condiciones socioeconómicas, las experiencias de vulnerabilidad y otros elementos que, al interactuar entre sí, configuran la realidad social de los estudiantes nuevos. De esta manera, los informes de caracterización se consolidaron como una herramienta estratégica para la identificación de alertas tempranas, la orientación de acciones institucionales y la toma de decisiones informadas, desde una perspectiva inclusiva, contextualizada y comprometida con la permanencia estudiantil.

4.3. Acompañamiento y apoyo a los procesos de inclusión

El acompañamiento y apoyo al proceso de inclusión constituyó una función central dentro del desarrollo de la práctica, estrechamente vinculada a los objetivos institucionales de bienestar estudiantil y permanencia; en este contexto, se realizó la revisión y seguimiento a la “Matriz de inclusión” diseñada por el área de Bienestar Institucional, instrumento que permite identificar a los estudiantes que requieren algún tipo de apoyo institucional debido a las situaciones específicas.

Dentro de esta matriz se registran personas con discapacidad física, sensorial, psicosocial y condiciones asociadas al neurodesarrollo, siendo la capacidad física y psicosocial las más recurrentes. Teniendo en cuenta esta información, se llevaron a cabo acciones de acompañamiento y seguimiento, principalmente a través de llamadas telefónicas y correos electrónicos, orientadas a generar espacios de escucha, atención y apoyo, respetando en todo momento principios como la autonomía, la equidad, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.

De manera complementaria, esta función incluyó la planeación y ejecución de pausas activas y talleres con enfoque inclusivo.

Tabla 2

Pausas activas realizadas

Nombre de la actividad	Temática abordada	# de participantes
Reconociendo poblaciones	Reconocimiento de personas en condición de vulnerabilidad: discapacidad, etnicidad, identidades diversas y género, migración y víctimas de conflicto armado	15 administrativos
Escuchémonos	Escucha activa, inclusión y trabajo en equipo	95 estudiantes
Hablemos de discapacidad	Diversidad en el aula enfocado en discapacidad	24 estudiantes
Inclusión	Sensibilización de inclusión en la educación superior	12 estudiantes
Diversidad en el aula	Enfocado en discapacidad	9 estudiantes
Charadas + género	Género	74 estudiantes

Tabla 3*Talleres realizados*

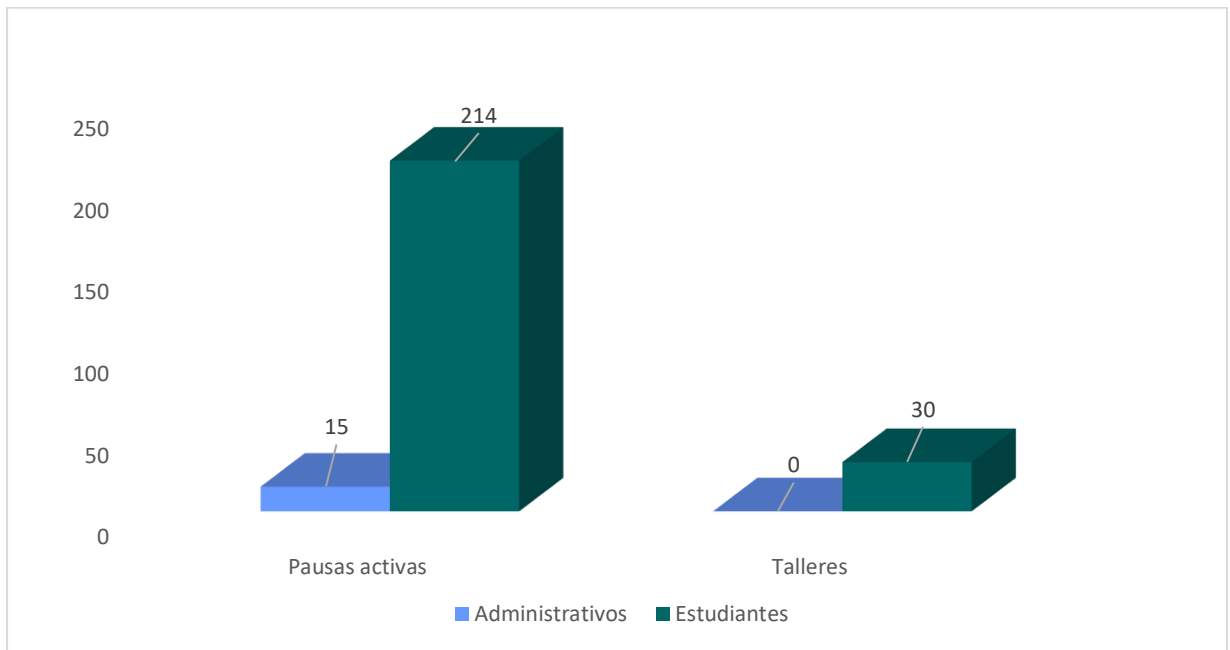
Nombre de la actividad	Temática abordada	# de participantes
Empatía en movimiento	Diversidad en el aula enfocado en discapacidad	10 estudiantes
Hablemos de género	Género	11 estudiantes
Más allá de lo que nos enseñaron	Género	9 estudiantes

Las pausas activas, abordando temáticas como género y discapacidad, fueron diseñadas y ejecutadas principalmente con estudiantes y, en algunos casos, dirigidas también al personal administrativo. Estas se desarrollaron mediante metodologías breves, participativas y experimentales, con una duración corta y dinámicas centradas en ejercicios didácticos, preguntas orientadoras, actividades de asociación conceptual y reflexiones grupales rápidas que permitieran interrumpir la rutina académica y/o laboral para introducir, de manera accesible, mensajes clave sobre inclusión, respeto por la diferencia y reconocimiento de la diversidad, teniendo así como objetivo principal generar sensibilización inicial, propiciar cuestionamientos básicos y motivar la apertura al diálogo frente a situaciones cotidianas relacionadas con desigualdad o discriminación.

Por su parte, los talleres dirigidos principalmente para la población estudiantil tuvieron un carácter más amplio y profundo ya que fueron espacios que contaron con una mayor duración y una estructura metodológica que combinó momentos expositivos, dinámicas, trabajo grupal, construcción colectiva de conceptos y ejercicios de reflexión crítica. En este escenario, el abordaje del género no se limitó a la sensibilización inicial, sino que buscó problematizar las relaciones sociales que lo atraviesan, analizar sus implicaciones en la vida universitaria y promover la construcción de entornos más equitativos y seguros.

Figura 1.

Comparación de participación en actividades de Bienestar por estamento

**Figura 2**

Taller de género



Figura 3:*Hablemos sobre discapacidad***4.4. Apoyo en eventos institucionales**

Finalmente, otra de las funciones desarrolladas durante el proceso de práctica fue la participación en los diferentes eventos institucionales de la Corporación Universitaria Americana, lo que implicó el apoyo en la planeación, organización y ejecución de diversas actividades y celebraciones institucionales, en su mayoría dirigidas a docentes y personal administrativo.

En total, se acompañó aproximadamente ocho eventos institucionales, brindando apoyo logístico y operativo, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia y la cohesión institucional.

Tabla 4*Eventos institucionales*

Fecha del evento	Evento Institucional	# de participantes
11/07/2025	Día del padre	40 administrativos
02/08/2025	Cumpleaños rector	80 administrativos
22/09/2025	Conmemoración día de amor y amistad	80 administrativos
07/11/2025	Celebración Halloween	80 administrativos
08/11/2025	Celebración día del niño	35 administrativos
21/11/2025	Congreso Tech Fest	Sin dato
05/12/2025	Novenas navideñas	70
23/12/2025	Entrega de regalos a la comunidad	Sin dato

Estas actividades no solo reconocen el esfuerzo y compromiso del personal administrativo y docente, sino que también promueven espacios de encuentro, bienestar y reconocimiento colectivo, fundamentales para la construcción de una comunidad universitaria más integrada y participativa.

5. Diseño de Proyecto de Intervención

La Corporación Universitaria Americana se consolida como una institución de educación superior comprometida con la inclusión, la equidad y la garantía de derechos, en coherencia con su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y con la Política de Inclusión Institucional, la cual orienta acciones para eliminar cualquier forma de discriminación y promover entornos académicos seguros, respetuosos y libres de violencias basadas en género. Este compromiso responde a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional en materia de educación inclusiva, y se articula con el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género, documento institucional que establece rutas, estrategias y mecanismos para la promoción de la igualdad y el respeto en la comunidad universitaria.

En este sentido, a partir de la caracterización de estudiantes nuevos, correspondiente al período 2025-2, que incluyó a 109 de los 135 matriculados, se identificó que 28 son hombres, 76 son mujeres y 9 personas se reconocen como parte de la comunidad LGBTIQ+, sin reportar experiencias de discriminación por su orientación o identidad. No obstante, durante el mismo período, se registraron cuatro situaciones asociadas a posibles manifestaciones de violencia basada en género, donde 2 de ellas pertenecen a denuncias anónimas receptadas por el correo de Bienestar, una se acerca directamente la persona implicada a la oficina del área y, por último, se recepta una por medio de un docente, el cual se dirige a la oficina para exponer el caso.

Esto evidencia que, pese a los avances institucionales, persisten imaginarios tradicionales, actitudes y comportamientos que pueden reproducir desigualdades y afectar el clima institucional. Asimismo, tanto en el escenario personal de prácticas como por parte de algunos empleados pertenecientes a la comunidad universitaria, se han identificado expresiones cotidianas o comentarios sexistas que reflejan la necesidad de continuar fortaleciendo procesos de formación y sensibilización sobre el enfoque de género en todos los estamentos de la comunidad universitaria.

Estas situaciones, aunque en su mayoría no derivan en conflictos abiertos, revelan una problemática estructural vinculada posiblemente a la falta de conocimiento y reflexión crítica sobre la categoría de género, la cual atraviesa los discursos, prácticas y relaciones sociales dentro de la institución.

Ahora bien, para comprender sus causas, es necesario aclarar que, aunque la institución no cuenta con estudios internos que permitan establecer relaciones causales concluyentes, estudios en

género y educación ofrecen marcos analíticos ampliamente reconocidos que permiten interpretar los patrones observados. Diversas autoras han señalado que la reproducción de desigualdades tiene su origen en estructuras culturales profundamente arraigadas: Butler (2007) explica cómo las normas de género regulan comportamientos y expectativas sociales; Viveros Vigoya (2016) advierte que estas desigualdades se sostienen en sistemas interconectados de dominación que operan simultáneamente en instituciones sociales; y Ortega Valencia y Villa Rojas (s. f.) destacan que la falta reflexión crítica en contextos educativos facilita la persistencia de prácticas normalizadas que reproducen jerarquías y exclusiones. Bajo estos referentes, las causas identificadas en el contexto institucional pueden comprenderse como expresiones locales de dinámicas estructurales presentes en los espacios educativos en general.

Teniendo en cuenta esto, entre las causas identificadas en el análisis de contexto realizado en la cotidianidad universitaria se encuentran: la normalización social de ciertas conductas que, aunque se perciben como cotidianas o inofensivas, reproducen relaciones de poder y desigualdad; la persistencia de imaginarios tradicionales sobre los roles de hombres y mujeres, que continúan influyendo en la manera como se conciben las capacidades, los comportamientos y las expectativas sociales de cada género; y la limitada apropiación del enfoque de género por parte de algunos miembros de la comunidad educativa, lo que se traduce en la ausencia de una mirada crítica frente a situaciones de discriminación o violencia simbólica. A ello se suma una insuficiente formación en temáticas relacionadas con la diversidad sexual y de género, lo que dificulta la comprensión de las experiencias y realidades de las personas LGBTIQ+ y la promoción de espacios verdaderamente seguros e inclusivos. En conjunto, estas causas reflejan que la desigualdad de género no se manifiesta solo en hechos puntuales, sino también en estructuras culturales arraigadas que requieren procesos formativos sostenidos y transformadores.

Las violencias basadas en género constituyen un fenómeno social históricamente invisibilizado, cuyas manifestaciones se han normalizado en el marco de una cultura patriarcal que legitima la desigualdad y las relaciones asimétricas de poder. Viveros Vigoya (2016) explica que muchas desigualdades de género permanecen ocultas porque se integran a las prácticas cotidianas y a los marcos culturales que organizan la vida social, lo que dificulta reconocerlas como formas de dominación.

Es por eso que, en las últimas décadas, los movimientos sociales y las políticas públicas a nivel mundial y nacional han impulsado procesos de visibilización, denuncia y transformación

cultural, promoviendo la creación de espacios de reflexión y de acción frente a estas problemáticas. Sin embargo, aún persisten múltiples formas de violencia como física, simbólica, verbal y psicológica, que atraviesan los distintos ámbitos sociales, incluido el educativo.

Las instituciones de educación superior, como espacios de formación integral, no son ajenas a este fenómeno; por el contrario, se configuran como escenarios clave para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género. En coherencia con ello, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, mediante la Resolución 014466 del 22 de julio de 2022, estableció los lineamientos para que las instituciones fortalezcan y actualicen sus protocolos de prevención, atención y seguimiento frente a estas violencias. En este contexto, la práctica profesional desarrollada en la Corporación Universitaria Americana se orienta a fortalecer las estrategias de sensibilización y capacitación del personal docente y administrativo, promoviendo la consolidación de una cultura institucional basada en la equidad, la corresponsabilidad y el respeto por la diversidad.

En respuesta a esta realidad, desde Bienestar Institucional se han desarrollado acciones permanentes de sensibilización y acompañamiento psicosocial, tales como talleres de género y pausas activas sobre el tema en cuestión orientadas a reflexionar sobre las violencias basadas en género, los estereotipos y la importancia del respeto por la diversidad. Estas actividades, junto con la difusión del protocolo institucional y del canal de atención “alzatuvovoz@americana.edu.co”, buscan fomentar la confianza, garantizar el acompañamiento cercano a los estudiantes y fortalecer los canales seguros de denuncia y orientación. Este acompañamiento constante refleja el compromiso del área de Bienestar con la protección integral, la prevención de violencias y el acompañamiento continuo de los procesos personales y colectivos de la comunidad educativa.

Por lo anterior, esta propuesta se justifica en la necesidad de profundizar la formación en enfoque de género dirigida especialmente a docentes y personal administrativo, quienes, al estar de cara al público, representan los valores institucionales y ejercen un papel fundamental en la construcción de ambientes inclusivos, respetuosos y libres de violencias. La creación del curso “*Hablemos de género*” se constituye en una estrategia de transformación cultural que trasciende la transmisión de conocimientos para convertirse en un espacio de reflexión crítica sobre las relaciones de poder, las diversidades sexuales y de género, y las formas de violencia que pueden emerger en contextos educativos.

El curso “Hablemos de género” fue diseñado bajo modalidad virtual y se desarrolla a través de la plataforma IVIRTUO, espacio institucional destinado a la formación en línea. La propuesta se estructura en cinco módulos temáticos que abordan progresivamente conceptos fundamentales sobre género, violencias basadas en género, diversidad sexual, marco normativo e implicaciones en el contexto educativo.

Abordar estas temáticas dentro de la universidad resulta vital para garantizar el bienestar y la dignidad de toda la comunidad educativa, ya que permite reconocer cómo el género atraviesa las experiencias humanas, los discursos y las prácticas cotidianas. Este tipo de procesos formativos fortalecen el sentido ético y humano del quehacer institucional, contribuyendo al cumplimiento de la Política de Inclusión y consolidando una cultura universitaria que promueva la equidad, el respeto y la transformación social desde el aula y la vida universitaria.

5.1. Marco Referencial

5.1.1. Referente Jurídico

- Internacional

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, constituye uno de los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres. Este tratado establece las bases normativas y éticas que orientan a los estados parte en la eliminación de toda forma de discriminación y en la promoción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural (Naciones Unidas, 1979).

La CEDAW plantea en su Artículo 1 una definición amplia de la discriminación contra la mujer, entendida como

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Naciones Unidas, 1979).

En concordancia, el Artículo 2 compromete a los Estados a adoptar medidas legislativas, políticas y administrativas orientadas a eliminar las prácticas discriminatorias y a garantizar la igualdad jurídica y de hecho entre mujeres y hombres. Por su parte, el Artículo 3 insta a asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el fin de garantizarles el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en condiciones de igualdad. (Naciones Unidas, 1979).

En el ámbito educativo, el Artículo 10 dispone que los Estados deben garantizar la igualdad de acceso a la educación, eliminar los estereotipos de género en los programas académicos y promover la coeducación como herramienta de transformación social. Finalmente, el Artículo 16 subraya la necesidad de asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la vida familiar y social, reconociendo que la desigualdad estructural en estos espacios constituye una de las principales fuentes de reproducción de la violencia y la discriminación.

Por otro lado, en el ámbito interamericano, la Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 por la Organización de los Estados Americanos, constituye el primer instrumento jurídicamente vinculante dedicado de manera específica a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; a diferencia de la CEDAW, que aborda la discriminación en un sentido amplio, este tratado se centra en la violencia basada en género como una violación de los derechos humanos y una manifestación histórica de desigualdad.

La Convención define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico tanto en el ámbito público como privado (Departamento de Derecho Internacional, Organización de los Estados Americanos, 1994), y establece obligaciones concretas para los Estados Parte, entre ellas adoptar medidas de prevención, fortalecer los mecanismos institucionales de atención, garantizar procesos de denuncia seguros y modificar patrones socioculturales que perpetúan la subordinación y la violencia.

Este enfoque resulta especialmente pertinente para las instituciones de educación superior, en tanto reconoce la responsabilidad de las entidades públicas y privadas de generar entornos libres

de violencia, incorporar procesos de formación con perspectiva de género y asegurar que sus prácticas internas no reproduzcan estereotipos ni relaciones desiguales.

Así, la Convención de Belém do Pará no solo respalda normativamente las acciones de sensibilización y prevención, sino que también refuerza la urgencia de promover cambios culturales dentro de los espacios educativos, donde la interacción cotidiana y las relaciones de poder pueden convertirse en escenarios de riesgo si no se abordan desde una perspectiva de derechos y de igualdad sustantiva.

Por último, tal cómo se expone en El Panel Internacional de Expertos en Legislación Internacional de Derechos Humanos sobre Orientación Sexual e Identidad de Género, Los Principios de Yogyakarta (2007) constituyen el referente internacional más sólido sobre la protección de los derechos humanos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En este documento se establece que todos los Estados deben garantizar, sin discriminación, derechos como la vida, la seguridad personal, la identidad, la privacidad, la educación y la participación pública de las personas LGBTIQ+. Además, insiste en la obligación de prevenir la violencia, eliminar prácticas discriminatorias y asegurar el reconocimiento legal de la identidad de género. Estos principios se han convertido en una guía global para la formulación de políticas inclusivas y el fortalecimiento de la igualdad.

En este sentido, estos principios complementan el marco internacional al destacar garantías específicas para las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, en particular, el Principio 2 reafirma la obligación de los Estados de asegurar igualdad y no discriminación; el Principio 3 establece el derecho al reconocimiento de la identidad de género de manera digna y sin exigencias patologizantes; y el Principio 16 enfatiza la necesidad de entornos educativos seguros, libres de violencia y respetuosos de la diversidad. Estos principios amplían la comprensión de los derechos humanos aplicados a la diversidad sexual y de género, ofreciendo orientaciones esenciales para la formulación y actualización de protocolos institucionales.

- Nacional

El marco jurídico colombiano en materia de violencias basadas en género y enfoque de género establece lineamientos obligatorios para las instituciones, entre ellas las Instituciones de

Educación Superior (IES), reforzando su responsabilidad en la prevención, atención y seguimiento de estas dinámicas. En primer lugar, el Decreto 1630 de 2019 define las acciones necesarias para garantizar la atención integral de las mujeres víctimas de violencia, actualizando los procedimientos derivados de la Ley 1257 de 2008 y precisando los criterios para el otorgamiento y la implementación de las medidas de atención en salud y acompañamiento institucional (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019). Esta norma resulta fundamental para comprender el enfoque de reparación y protección inmediata que deben asumir todas las entidades públicas frente a casos de violencia de género.

De manera complementaria, el Decreto 1710 de 2020 adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, el cual establece una coordinación intersectorial para la prevención, atención y seguimiento de las violencias que afectan a mujeres, niñas, niños y adolescentes. Este decreto introduce enfoques diferenciales como la interseccionalidad, los derechos humanos y la gestión en salud pública, reforzando la responsabilidad del Estado en la generación de rutas claras y articuladas entre salud, educación y protección (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

En el ámbito educativo, la Resolución 014466 de 2022 marca un precedente al fijar los lineamientos obligatorios para que las IES elaboren, actualicen o fortalezcan sus protocolos de prevención, detección y atención de violencias y discriminación basadas en género. Esta resolución exige que todas las instituciones desarrollen rutas claras de atención, definan acciones preventivas permanentes, establezcan mecanismos seguros de reporte e incorporen enfoques de inclusión e interculturalidad en sus procesos formativos (Ministerio de Educación Nacional, 2022). Su relevancia radica en que reconoce explícitamente que el entorno universitario es un escenario en el cual pueden manifestarse violencias naturalizadas, y por ello requiere intervenciones pedagógicas y administrativas sistemáticas.

En el plano macro, el CONPES 4080 de 2022 formula la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, articulando las acciones del Estado hacia el cierre de brechas estructurales y la garantía plena de derechos. Este documento integra la normatividad vigente, incluidos los decretos sobre violencias y los lineamientos del sector educativo, y proyecta una estrategia nacional que reconoce la desigualdad de género como un problema estructural que afecta el desarrollo social, económico y político del país (Departamento Nacional de Planeación, 2022). Su enfoque

multisectorial orienta a las IES a fortalecer procesos de sensibilización, prevención y formación institucional con perspectiva de género.

Finalmente, la Cartilla de Género del Ministerio de Justicia y del Derecho ofrece una herramienta pedagógica que sistematiza conceptos clave como identidad de género, orientación sexual, roles y estereotipos, así como las principales manifestaciones de violencias por motivos de género. Su valor dentro del referente nacional radica en que articula el marco normativo colombiano con orientaciones prácticas para la actuación institucional, promoviendo la comprensión del género como una categoría relacional y estructural, indispensable para la formulación de acciones educativas y preventivas (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020).

Entendiendo lo anterior, estas normas constituyen un marco jurídico sólido que orienta a las Instituciones de Educación Superior en el desarrollo de procesos de formación, prevención y de atención que permitan garantizar entornos seguros, libres de discriminación y coherentes con el enfoque de derechos.

En el contexto del curso “Hablemos de género”, este referente jurídico sustenta la necesidad de promover la sensibilización, la corresponsabilidad institucional y la construcción de ambientes educativos respetuosos y libres de violencias.

- Local

A nivel local, el Plan de Desarrollo de Medellín 2024–2027 establece lineamientos orientados a la reducción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, así como a la promoción de la igualdad de género y del acceso equitativo a oportunidades económicas y de participación social (Alcaldía de Medellín, 2024). Este instrumento de planificación territorial reconoce que las brechas de desigualdad de género continúan reproduciéndose en múltiples escenarios de la vida cotidiana, incluidos los espacios educativos, laborales y comunitarios, razón por la cual propone el seguimiento permanente a indicadores clave asociados a la violencia basada en género, la autonomía económica y la participación de las mujeres.

Además, Medellín cuenta con una Política Pública para la Igualdad de Género, formulada por la Secretaría de las Mujeres, que articula intervenciones estratégicas en seis dimensiones: autonomía económica, educación, seguridad y vida libre de violencias, salud, participación social y política, y paz (Alcaldía de Medellín, s. f.). Esta política fue adoptada mediante el Acuerdo 102

de 2018 y guía la implementación del *Plan Estratégico para la Igualdad de Género* (PEIG), como parte de la ruta institucional para concretar sus objetivos.

Particularmente relevante para la intervención universitaria es la dimensión de educación, donde la política pública local promueve la educación no sexista, la transformación de prácticas pedagógicas y la erradicación de estereotipos de género en instituciones educativas (Secretaría de las Mujeres, Medellín). Esta conexión entre la política municipal y el ámbito educativo refuerza la pertinencia de desarrollar cursos de sensibilización en género en universidades como la Corporación Universitaria Americana, ya que responde a la necesidad de alinear las dinámicas institucionales con los objetivos de equidad y transformación cultural que Medellín ha planteado para su desarrollo.

5.1.2. Referente Normativo Institucional

La Corporación Universitaria Americana (CUA) cuenta con un marco institucional sólido orientado a la promoción de ambientes seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia basada en género, el cual constituye la base para la implementación de acciones preventivas y formativas dirigidas a la comunidad universitaria.

En primera instancia, el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género establece las directrices para identificar, orientar y acompañar de manera integral las situaciones de violencia o acoso que puedan presentarse en el entorno institucional. Este documento define estrategias de sensibilización, herramientas de autocuidado y mecanismos claros para la activación de la ruta interna de atención, garantizando procesos respetuosos, seguros y centrados en los derechos de las personas afectadas (Corporación Universitaria Americana, 2024).

Complementariamente, la institución adopta su Política de Inclusión en el marco del Plan de Desarrollo 2021–2025, la cual reconoce la diversidad como un principio fundamental y orienta las acciones institucionales hacia la equidad, la no discriminación y el acceso efectivo a oportunidades educativas. Esta política establece compromisos explícitos para promover prácticas pedagógicas y administrativas que integren el enfoque diferencial y de género, asegurando que los procesos formativos estén alineados con las necesidades de poblaciones diversas y con los

lineamientos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos (Corporación Universitaria Americana, 2021).

De igual manera, el Manual de Convivencia Laboral complementa este marco al regular las relaciones interpersonales entre trabajadores, docentes y personal administrativo, con el fin de prevenir conductas que afecten la dignidad, la integridad emocional o el bienestar de quienes integran la comunidad. Este manual incorpora orientaciones para prevenir el acoso y promover interacciones basadas en el respeto, la corresponsabilidad y la resolución pacífica de conflictos, contribuyendo a la consolidación de un ambiente institucional respetuoso y seguro (Corporación Universitaria Americana, 2019).

El marco institucional de la Corporación Universitaria Americana no solo establece normas y rutas, sino que configura una postura ética que reconoce la urgencia de intervenir de manera pedagógica y preventiva frente a las desigualdades y violencias basadas en género, la existencia de estos documentos evidencia un compromiso explícito con la construcción de ambientes educativos seguros, pero también revela la necesidad de fortalecer los procesos formativos dirigidos al personal docente y administrativo, quienes representan la primera línea de interacción con el estudiantado y, por tanto, juegan un papel determinante en la transformación cultural dentro de la institución.

El curso propuesto se articula con este marco normativo al traducirlo en prácticas educativas concretas, contribuyendo a cerrar brechas, consolidar capacidades y promover una convivencia universitaria coherente con los principios de inclusión y equidad que la institución declara como fundamentales.

5.1.3. Referente Teórico

La propuesta de sensibilización en género dirigida a docentes y administrativos se sostiene en dos pilares conceptuales centrales: la interseccionalidad y la pedagogía crítica-feminista. Desde la perspectiva de la interseccionalidad, Viveros Vigoya (2016) plantea que

Los análisis interseccionales ponen de manifiesto dos asuntos: en primer lugar, la multiplicidad de experiencias de sexismo vividas por distintas mujeres, y en segundo lugar, la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud. Al develar

estos dos aspectos, este tipo de análisis ofrece nuevas perspectivas que se desaprovechan cuando se limita su uso a un enfoque jurídico y formalista de la dominación cruzada, y a las relaciones sociales —género, raza, clase— como sectores de intervención social.

En razón a esto, las desigualdades no operan de forma aislada, sino que se configuran en la interacción entre marcadores como el género, la raza, la clase, la sexualidad y la ubicación social, lo cual permite comprender que las experiencias de discriminación dentro de las instituciones educativas no pueden abordarse únicamente desde una categoría universal de “mujeres” o “diversidades”, sino que requieren considerar las múltiples posiciones de poder y vulnerabilidad que atraviesan a los sujetos. Con ello, se propone que cualquier proceso formativo en género debe reconocer la complejidad de las relaciones sociales y la manera en que estas producen jerarquías específicas dentro del espacio universitario.

Complementariamente, la propuesta se fundamenta en la pedagogía crítica-feminista desarrollada por Ortega Valencia y Villa Rojas (2021), quienes conciben la educación como una práctica transformadora que articula sensibilidad, afectividad, diálogo y reflexión ética. Sobre esto exponen que

La pedagogía implica un llamamiento a que los feminismos son posibilidades de liberación, lucha, resistencia y revolución en tiempos donde muchas habitamos los espacios familiares, escolares, de la calle y el barrio con el temor de ser despojadas de nuestra digna vida; por tanto, recolocarnos ante la pedagogía es exigir la despatriarcalización de las prácticas cotidianas y las racionalidades que las sostienen a partir de las cuales se normaliza la violencia machista y patriarcal. (p.4)

Esta perspectiva retoma los aportes de la pedagogía crítica latinoamericana y del feminismo para sostener que la formación no se limita a la transmisión de contenidos, sino que implica la construcción de relaciones más horizontales, el reconocimiento de las subjetividades y la creación de espacios que habiliten la agencia y el pensamiento crítico. Incluso agregan que

El propósito es poder construir un espacio de juntanza donde a partir de las experiencias propias de cada estudiante y la maestra se haga posible la denuncia-acción frente a lo que implica transgredir el género, la orientación del deseo, los cuerpos normativos, las sexualidades disidentes y, por supuesto, interpelar a la pedagogía en conjunto con el hecho educativo. Para ello, la ruta formativa co-construida parte de la fuerza que tiene narrarse y narrar-nos. (p.10)

Bajo esta mirada, la sensibilización en género exige metodologías que cuestionen aquellos indicios de expresiones que logran reflejar estructuras patriarcales presentes en la vida institucional y promuevan prácticas educativas orientadas a la justicia social que permitan construir espacios de reflexión, escucha y formación activa.

La articulación de estos dos enfoques permite consolidar un sustento teórico robusto para la implementación del curso ya que la interseccionalidad aporta herramientas analíticas para comprender las desigualdades y sus múltiples expresiones en la vida académica, mientras que la pedagogía crítica-feminista orienta la manera en que dichas reflexiones pueden traducirse en procesos educativos éticos, participativos y transformadores. Con ello, el referente teórico no solo explica las razones que justifican la intervención, sino que define el horizonte político y pedagógico desde el cual se busca promover una cultura institucional más equitativa y consciente de las dinámicas de género.

5.1.4. Referente Conceptual

Resulta fundamental establecer un marco conceptual que permita comprender de manera rigurosa los elementos teóricos que orientan el análisis y la acción formativa.

En este sentido, la conceptualización de **género** ha sido desarrollada históricamente para explicar cómo las sociedades atribuyen significados, expectativas y normas a las identidades de hombres y mujeres. La cartilla de género expuesta por el Ministerio de Justicia y equidad señala que las primeras aproximaciones surgieron en la segunda mitad del siglo XX, cuando autores como John Money y Robert Stoller diferenciaron entre el sexo biológico y los comportamientos, roles e identidades que las personas aprenden a través de procesos culturales y sociales (Colombia. Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020).

En esa misma línea, la Organización Mundial de la Salud entiende el género como un conjunto de características construidas socialmente, aprendidas desde la infancia y determinantes de las formas en que las personas se identifican y actúan en sociedad, indica entonces que

El *género* se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (Organización Mundial de la Salud, 2023, párrafo 9).

Por su parte, ONU Mujeres amplía esta comprensión al destacar que los roles, atributos y oportunidades asignados a cada género varían según el contexto histórico y cultural, y se relacionan con otras categorías como la clase, la etnia o la orientación sexual. Desde esta perspectiva, el género no solo organiza expectativas sociales, sino que también estructura desigualdades y relaciones de poder que influyen en el acceso a recursos, la toma de decisiones y la participación en distintos ámbitos de la vida social (Colombia. Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020).

Siguiendo con el marco conceptual, resulta pertinente abordar la categoría de *identidades diversas*, entendida como otra dimensión clave para comprender las experiencias, expresiones y formas en que las personas viven su orientación y deseos afectivo-sexuales. Mientras el género se relaciona con los roles y normas socialmente construidas en torno a lo masculino y lo femenino, el término *identidades diversas* se emplea para reconocer la pluralidad de formas en que las personas experimentan y expresan su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Esta noción parte del reconocimiento de que las identidades humanas no son homogéneas ni fijas, sino que se construyen social y culturalmente y pueden transformarse a lo largo de la vida. De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la expresión se utiliza para visibilizar a personas cuyas identidades de género u orientaciones sexuales no se ajustan a los modelos normativos, subrayando la importancia de garantizar su igualdad y no discriminación (ACNUDH, 2012). En la misma línea, la (Comisión Internacional de Derechos Humanos) CIDH señala que el reconocimiento de las identidades diversas implica comprender la multiplicidad de experiencias que viven personas LGBTI y otras

poblaciones cuyas expresiones e identidades no se enmarcan en categorías tradicionales (CIDH, 2015).

A partir del reconocimiento de las identidades diversas, resulta pertinente abordar las violencias de género como un fenómeno que emerge precisamente de la imposición de normas y jerarquías que regulan las expresiones e identidades consideradas legítimas dentro de un contexto sociocultural, teniendo en cuenta que

El género constituye una categoría de análisis que permite analizar la diferencia entre hombres y mujeres como una construcción cultural y, simultáneamente, como una relación social asimétrica. (Meertens, 1995). De allí que realizar un estudio de la violencia y su relación directa con el género, implica y permite reconocer las representaciones simbólicas de la masculinidad y la feminidad que se encuentran en las diferentes formas de violencia, explícita o simbólica, donde los afectados pueden ser hombres o mujeres. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, s. f., p. 2).

En este orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas (2023) explica que la violencia basada en género comprende aquellas acciones o prácticas que causan daño a una persona o a un grupo debido a su identidad de género. Este tipo de violencia surge de las desigualdades estructurales entre los géneros, del ejercicio desproporcionado de poder y de la persistencia de normas socioculturales que legitiman la discriminación. Aunque las mujeres y las niñas son quienes enfrentan este fenómeno de manera más frecuente, la ONU señala que también puede afectar a hombres, niños y personas con identidades de género diversas, en tanto se fundamenta en relaciones de poder desiguales que ponen a ciertos grupos en situación de mayor vulnerabilidad (UNRIC, 2023).

Reconocer qué se entiende por violencia basada en género constituye un paso fundamental para avanzar hacia su adecuada comprensión y abordaje e identificar su naturaleza estructural y las dinámicas de poder que la sostienen permite, además, diferenciar las múltiples formas en que esta se manifiesta en la vida cotidiana. Por ello, una vez establecido el concepto general, resulta pertinente profundizar en los distintos tipos de violencia que lo componen, pues cada uno presenta características, expresiones y consecuencias particulares que requieren ser conceptualizadas con precisión para orientar procesos formativos, preventivos y de intervención más efectivos.

Para clasificar las distintas formas de violencia de género, se retoma lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, donde se reconocen cuatro tipos de daño: psicológico, físico, sexual y patrimonial. No obstante, la revisión teórica permitió identificar otras manifestaciones que también se consideran relevantes en los estudios actuales, entre ellas: la violencia emocional, económica, vicaria y simétrica (Revista *Prospectiva*, 2023).

La violencia emocional, según Sanmartín-Esplugues (2007, como se citó en Revista *Prospectiva*, 2023), no corresponde a las consecuencias psicológicas derivadas de otras formas de agresión, sino a cualquier conducta —activa u omisiva— que cause daño emocional directo. Este tipo de violencia opera principalmente a través del lenguaje, tanto verbal como gestual, siendo el insulto uno de sus ejemplos más representativos. Aunque suele minimizarse por su carácter verbal, constituye un daño real y diferenciable de la violencia psicológica.

Por su parte, la violencia psicológica se encuentra definida en el apartado “a” del artículo 3 de la Ley 1257 de 2008 como aquellas acciones u omisiones orientadas a someter o controlar los comportamientos, decisiones, creencias o acciones de una persona mediante intimidación, manipulación, amenazas u otras conductas que afecten la salud mental, la autonomía o el desarrollo personal.

En cuanto a la violencia física, el apartado “b” de la misma ley la describe como todo acto que implique riesgo o afectación a la integridad corporal. Esta forma de agresión utiliza la fuerza para someter y controlar, pudiendo causar lesiones, enfermedades e incluso la muerte. En concordancia, la Organización Panamericana de la Salud (1998, como se citó en Revista *Prospectiva*, 2023) señala que ocurre cuando, en una relación desigual de poder, una persona inflige o intenta infligir daño no accidental mediante fuerza física o armas.

En relación con la violencia patrimonial, esta se vincula con la afectación de bienes materiales, objetos personales o instrumentos de trabajo. En la Ley 1257 de 2008, apartado “d”, se señala que dicho daño comprende la pérdida, retención, destrucción o sustracción de bienes o documentos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Aunque suele asociarse con la violencia económica, en este caso ambas se diferencian conceptualmente.

La violencia económica, denominada por CIDH y Vieco (2012, como se citó en Revista *Prospectiva*, 2023) como “abuso económico”, implica el control del acceso al dinero o a los recursos financieros familiares como mecanismo de dominación. Esta práctica puede incluir la

manipulación de los ingresos, la restricción del dinero para cubrir necesidades básicas o la imposición de decisiones sobre su uso.

La violencia vicaria, aunque no está reconocida legalmente en Colombia, se considera una de las expresiones más extremas de violencia de género. Vaccaro (2018, como se citó en Revista *Prospectiva*, 2023) la define como aquella en la que el agresor dirige su violencia hacia los hijos o hijas con el propósito de causar un daño irreparable a la madre. Esta manifestación tiende a intensificarse durante los procesos de separación, en los que la interacción obligatoria entre el menor y el agresor abre espacios para instrumentalizar a los niños como medio de afectación hacia la víctima.

Finalmente, Falcón-Caro (2002, como se citó en Revista *Prospectiva*, 2023) introduce el concepto de violencia simétrica o “violencia-agresión”, caracterizada por enfrentamientos continuos entre la pareja. Aunque la mujer sigue siendo víctima, participa activamente en la confrontación como forma de resistencia ante la agresión. Este tipo de violencia se relaciona con la legítima defensa contemplada en el artículo 32 de la Ley 599 de 2000, al reconocer la necesidad de proteger los derechos cuando se enfrenta una situación de amenaza constante.

5.2. Finalidad

5.2.1. Objetivo General

Promover la sensibilización y el desarrollo de una comprensión crítica por parte de docentes y personal administrativo de la Corporación Universitaria Americana, sede Medellín, frente a las discusiones contemporáneas sobre género, identidades diversas y violencias basadas en género, con el fin de fomentar practicas institucionales más equitativas, inclusivas y socialmente responsables.

5.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de aprendizaje de docentes y personal administrativo en relación al género y sus implicaciones en contexto universitario.

- Diseñar un contenido teórico–metodológico pertinente y contextualizado sobre género, diversidades sexuales y violencia basada en género, dirigido a docentes y personal administrativo.
- Implementar un proceso de sensibilización en género dirigido a docentes y personal administrativo, que promueva prácticas pedagógicas y administrativas respetuosas de la diversidad y comprometidas con la igualdad.
- Gestionar la sostenibilidad del proceso de sensibilización en género mediante incorporación de contenidos en la plataforma virtual IVIRTUO, garantizando su continuidad, actualización y disponibilidad institucional.

5.3. Beneficiarios

La presente propuesta de intervención está dirigida principalmente a los 99 docentes que conforman la planta profesoral de la institución y a los 69 colaboradores administrativos vinculados de manera activa a los procesos universitarios. Estos grupos constituyen los beneficiarios directos del proceso formativo, dado que su labor incide de manera decisiva en la generación de ambientes educativos seguros, incluyentes y respetuosos de la diversidad.

De manera indirecta, también se beneficiará la población estudiantil, quienes representan la comunidad con mayor presencia en el campus y para quienes las prácticas pedagógicas, administrativas y relacionales con enfoque de género tienen un impacto significativo en su bienestar y trayectoria académica. Si bien el número total de estudiantes puede variar según el periodo académico, se reconoce que su participación en la vida universitaria convierte a este colectivo en un grupo clave en la consolidación de una cultura institucional comprometida con la equidad y la prevención de las violencias basadas en género.

5.4. Plan Operativo

Tabla 5

Plan Operativo de la Propuesta de Intervención

Estrategia	Actividades	Fuente de Verificación
1. Identificación de las necesidades de aprendizaje en relación al género y sus implicaciones en la vida universitaria.	1.1. Análisis de la caracterización 2025-2 para identificar datos sobre género, comunidad LGBTIQ+ y situaciones de violencia reportadas.	1.1. Informes de caracterización 2025-2 por facultades
	1.2.Revisión documental institucional, incluyendo políticas y casos registrados de violencia basada en género en la universidad.	1.2. Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género de la universidad y Matriz de Violencia de Género del área de Bienestar Institucional.
	1.3.Participación de forma integrada en reuniones, clases, interacciones de servicio y otros espacios cotidianos para identificar dinámicas, discursos, tensiones y vacíos frente al enfoque de género.	1.3. Actas o registros institucionales de los espacios en los que se participó (reuniones, clases, actividades).
	1.4. Desarrollo de saloneos y pausas activas temáticas para identificar percepciones y reacciones frente al tema de género.	1.4. Registros de asistencia, diseños previos de las pausas activas y evidencias de los talleres aplicados.
2. Diseño de un contenido teórico– metodológico pertinente y contextualizado sobre género,	2.1. Realizar un rastreo bibliográfico sobre género, diversidades sexuales y violencia basada en género.	2.1. Matriz de revisión documental.

Estrategia	Actividades	Fuente de Verificación
diversidades sexuales y violencia basada en género.	2.2. Revisar lineamientos, protocolos y políticas institucionales relacionadas con el enfoque de género.	2.2. Registro de documentos institucionales revisados.
	2.3. Diseñar el contenido temático y la estructura metodológica del curso.	2.3. Instrumento visual diseñado que contiene la propuesta temática y metodológica del curso.
	2.4. Socializar y ajustar el contenido teórico–metodológico con el equipo de bienestar.	2.4. Acta de reunión
3. Implementación del proceso de sensibilización en género.	3.1. Gestionar la habilitación del curso en la plataforma virtual IVIRTUO.	3.1. Registro de habilitación del curso en la plataforma IVIRTUO.
	3.2. Realizar la convocatoria institucional para la inscripción de docentes y personal administrativo.	3.2. Difusión por medio de correo institucional.
	3.3. Desarrollar las sesiones de formación a través de la plataforma virtual.	3.3. Reportes de acceso, participación y avance de los usuarios en la plataforma virtual.
	3.4. Aplicar la evaluación final del curso para identificar aprendizajes, retroalimentación y nivel de sensibilización alcanzado.	3.4. Diseño de propuesta evaluativa
4. Gestión de la sostenibilidad de la sensibilización docente y administrativa en temas de género.	4.1. Gestionar la habilitación semestral del curso “Hablemos de género” en la plataforma IVIRTUO.	4.1. Registros de habilitación semestral del curso “Hablemos de género” en la plataforma IVIRTUO

Estrategia	Actividades	Fuente de Verificación
	4.2. Establecer lineamientos institucionales para la obligatoriedad del curso en la formación docente y administrativa.	4.2. Documento con lineamientos establecidos.
	4.3. Hacer seguimiento semestral a los reportes de inscripción, participación y finalización del curso.	4.3. Plataforma IVIRTUO.

5.5. Cronograma de Actividades

Tabla 6

Cronograma de Actividades de la Propuesta de Intervención

Estrategia	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
Identificación de las necesidades de aprendizaje de docentes y personal administrativo en relación al género y sus implicaciones en contexto universitario.	Análisis de la caracterización 2025-2 para identificar datos sobre género, comunidad LGBTIQ+ y situaciones de violencia reportadas.	X							
	Revisión documental institucional, incluyendo políticas y casos registrados de violencia basada en género en la universidad.	X							
	Participación de forma integrada en reuniones, clases, interacciones de servicio y otros espacios cotidianos para identificar			X	X	X	X		

Estrategia	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
	dinámicas, discursos, tensiones y vacíos frente al enfoque de género.								
	Desarrollo de saloneos y pausas activas temáticas para identificar percepciones y reacciones frente al tema de género.				X	X	X		
Diseño de un contenido teórico– metodológico pertinente y contextualizado sobre género, diversidades sexuales y violencia basada en género, dirigido a docentes y personal administrativo.	Realizar un rastreo bibliográfico sobre género, diversidades sexuales y violencia basada en género.			X	X	X	X		
	Revisar lineamientos, protocolos y políticas institucionales relacionadas con el enfoque de género.				X				
	Diseñar el contenido temático y la estructura metodológica del curso.					X	X	X	
	Socializar y ajustar el contenido teórico– metodológico con el equipo de bienestar.							X	

Estrategia	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
Implementación del proceso de sensibilización en género dirigido a docentes y personal administrativo.	Habilitar el curso en la plataforma virtual IVIRTUO.								X
	Realizar la convocatoria institucional para la inscripción de docentes y personal administrativo.								X
	Desarrollar las sesiones de formación a través de la plataforma virtual.								X
	Acompañar el proceso formativo mediante seguimiento a la participación y avance de los inscritos.								X
	Aplicar la evaluación final del curso para identificar aprendizajes, retroalimentación y nivel de sensibilización alcanzado.								X
Gestión de la permanencia de la capacitación de la capacitación docente y administrativa en temas de género.	Habilitar semestralmente el curso “Hablemos de género” en la plataforma IVIRTUO.								X
	Establecer lineamientos institucionales para la obligatoriedad del curso en la formación docente y administrativa.								X
	Socializar con las dependencias académicas y administrativas la								X

Estrategia	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
	importancia de mantener activa la capacitación en género.								
	Actualizar periódicamente los contenidos del curso conforme a normativas y enfoques vigentes.								X
	Hacer seguimiento semestral a los reportes de inscripción, participación y finalización del curso.								X

5.6. Resultados Esperados

Tabla 7

Resultados Esperados de la Propuesta de Intervención

RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Durante los meses 3 a 6, se participaron en al menos 10 actividades y/o reuniones institucionales relacionadas con el temario de género dentro de la institución.	Número de actividades y/o reuniones institucionales relacionadas con género en las que se participó.	Registros de asistencia y actas de participación en actividades y/o reuniones institucionales relacionadas con el enfoque de género.
Entre los meses 5 y 7, se diseñó un curso de género básico y contextualizado sobre género, identidades diversas y violencias basadas en género, acorde con las necesidades identificadas y los lineamientos institucionales.	Número de cursos de género diseñados.	Documento del diseño del curso, contenido visual del curso virtual.

Durante el mes 8 se implementó un curso de sensibilización con una participación mínima del 60% de docentes y administrativos.	Porcentaje de participación en el curso de sensibilización.	Validación de participación en plataforma IVIRTUO.
Al finalizar el mes 8, dejar habilitado el curso “Hablemos de género” en la plataforma IVIRTUO como insumo para su continuidad institucional, junto con recomendaciones para su actualización y sostenibilidad.	Número de cursos habilitados en la plataforma IVIRTUO por semestre, con la incorporación de nuevos contenidos y materiales actualizados.	Plataforma IVIRTUO, registros de habilitación del curso, documentación institucional que confirme la obligatoriedad o institucionalización del curso.

6. Conclusiones

El proceso de la práctica profesional desarrollado en la Corporación Universitaria Americana permitió reconocer el alcance y la responsabilidad que implica el ejercicio del Trabajo Social en contextos educativos, particularmente en aquellos orientados por principios de inclusión, equidad y justicia social. La experiencia evidenció que la universidad no es un espacio neutro, sino un escenario social atravesado por estructuras culturales, relaciones de poder, imaginarios colectivos y prácticas históricamente naturalizadas que influyen en la manera en que se comprenden la diversidad, el género y las múltiples formas de vulnerabilidad, generando así la necesidad de contar con una intervención social en el ámbito universitario que exija una lectura crítica y permanente del contexto, así como una disposición constante con el diálogo, incluso frente a posturas resistentes o discursos que reproducen desigualdades de manera sutil.

Sin duda alguna, esta experiencia aporta al Trabajo Social en contextos universitarios. La reafirmación de su papel como disciplina estratégica en la construcción de culturas institucionales más conscientes y responsables frente a la diversidad. No se trata únicamente de acompañar casos individuales y grupales o ejecutar actividades formativas, sino de incidir en los imaginarios que configuran la convivencia en este espacio de conocimiento y formación, problematizando prácticas normalizadas y promoviendo transformaciones que trascienden el actuar administrativo, garantizando que el rol del Trabajo Social en la educación superior se consolide como un actor clave en la articulación entre bienestar, permanencia estudiantil y justicia social, aportando análisis crítico, lectura interseccional y acompañamiento ético a los procesos institucionales.

Es válido también resaltar que, durante el proceso se identificaron tensiones institucionales propias de un contexto social más amplio, entre ellas, la coexistencia entre un discurso institucional comprometido con la inclusión y prácticas cotidianas que aún reproducen imaginarios tradicionales; la resistencia que pueden generar los enfoques de género al cuestionar estructuras culturales profundamente arraigadas; y la dificultad de traducir lineamientos normativos en transformaciones sostenidas en la cultura organizacional. Estas tensiones no deben entenderse como fallas aisladas, sino como expresiones locales de dinámicas estructurales que atraviesan la sociedad y que requieren procesos formativos continuos y coherentes.

En el plano ético-político, uno de los aprendizajes centrales fue comprender que intervenir en temas como género e inclusión implica asumir una postura profesional fundamentada, capaz de

sostener principios como la dignidad humana, la equidad y el respeto por la diversidad, incluso cuando estos generan incomodidad o cuestionan creencias arraigadas. La práctica reafirmó que el Trabajo Social no es neutral frente a las desigualdades: su accionar está orientado por un horizonte de justicia social que exige coherencia entre discurso y práctica, claridad ética en la toma de decisiones y responsabilidad en la construcción de espacios seguros para la comunidad universitaria.

Como reto profesional surgido de esta experiencia, se identifica la necesidad de fortalecer la capacidad de incidir en procesos institucionales que requieren continuidad, articulación y coherencia entre el discurso y la práctica. La intervención en el campo educativo evidenció que las acciones de sensibilización, aunque necesarias, deben acompañarse de estrategias sostenidas en el tiempo que permitan consolidar transformaciones culturales reales. Esto implica profundizar en herramientas de análisis institucional, diseño de procesos formativos estructurados y evaluación de impacto, así como desarrollar habilidades para sostener diálogos críticos en escenarios diversos sin diluir la postura ética que orienta el Trabajo Social. El desafío profesional, entonces, no radica únicamente en intervenir, sino en contribuir a que las apuestas por la inclusión y la equidad se integren de manera consistente en la vida universitaria.

Finalmente, este proceso reafirma que el ejercicio profesional implica un aprendizaje permanente. El reto continúa siendo aprender y desaprender, construir y deconstruir saberes y prácticas que puedan reproducir exclusiones de manera inadvertida; reconocer la complejidad de las realidades sociales supone asumirlas desde una mirada crítica y comprensiva, entendiendo que la intervención social en el campo educativo tiene la capacidad no solo de acompañar trayectorias individuales, sino también de incidir en las culturas institucionales y aportar a la transformación de las dinámicas que configuran la vida universitaria.

Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]. (2012). *Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf
- Alcaldía de Medellín. (2024). *Anteproyecto Plan de Desarrollo Medellín 2024–2027*. https://www.medellin.gov.co/es/wp-content/uploads/2024/03/Anteproyecto_Plan_Development_2024_2027_29022024.pdf
- Alcaldía de Medellín. (s. f.). *Plan Estratégico para la Igualdad de Género – PEIG*. Alcaldía de Medellín. <https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/plan-estrategico-para-la-igualdad-de-genero/>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Resolución 014466 de 2022. Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior*.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). *Violencia basada en género y violencia contra la mujer*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-322244_archivo_pdf_violencia_basada_genero_mujer.pdf
- Colombia. Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). *Cartilla de Género*. [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Decreto 1630 de 2019*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100137>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Decreto 1710 de 2020*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=153846>
- Comisión Internacional de Derechos Humanos [CIDH]. (2015). *Violencia contra personas LGBTI en América*. <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/violencia-lgbti.html>
- Corporación Universitaria Americana. (2019). *Manual de convivencia laboral*. <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2019/02/29-MANUAL-DE-CONVIVENCIA-LABORAL-CUA.pdf>
- Corporación Universitaria Americana. (2021). *Acuerdo No. 001-074. Plan de Desarrollo 2021–2025. Política de inclusión*. https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2021/02/Acuerdo_No._001-074_Plan_de_desarrollo_2021-2025_29_de_enero_2021.pdf
- Corporación Universitaria Americana. (2023). *Oferta académica y centros de atención tutorial (CAT)*. <https://americana.edu.co>
- Corporación Universitaria Americana. (2024). *Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género*.

- <https://americana.edu.co/wp-content/uploads/2024/08/Protocolo-para-la-Prevencion-Deteccion-Atencion-de-Violencias-y-Cualquier-tipo-fr-Discriminacion.pdf>
- Corporación Universitaria Americana. (2024). *Proyecto educativo institucional (PEI)* [Versión actualizada, Acuerdo N.º 076-095]. Corporación Universitaria Americana. <https://americana.edu.co/wp-content/uploads/2024/08/Proyecto-Educativo-Institucional-PEI.pdf>
- Departamento de Derecho Internacional, Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Departamento Nacional de Planeación. (2022). *CONPES 4080 de 18 de abril de 2022. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>
- Expósito Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. En M. J. Camacho (Ed.), *Las mujeres en el sistema de ciencia, tecnología e innovación* (pp. 203–222). Universidad de Granada.
- Lagarde, M (s.f.). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=208440>
- Lucumí-Bega, A. M., Berrío-Hernández, M. E., & Hurtado-Osorio, S. H. (2023). *Tipos y expresiones de violencias de género en universitarias*. *Revista Prospectiva*. <https://revistaprospectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/8803/12863>
- Medina Martín, R. (2022). *Hacia un feminismo jurídico interseccional*. IDEES. https://revistaidees.cat/es/hacia-un-feminismo-juridico-interseccional-2/?utm_source
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización Mundial de la Salud. 2023. *Género y Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Panel Internacional de Expertos en Legislación Internacional de Derechos Humanos sobre Orientación Sexual e Identidad de Género. (2007). *Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín. (s. f.). *Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales*. Alcaldía de Medellín. <https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-mujeres/politica-publica-de-equidad-de-genero/>
- Viveros Vigoya, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005> www.elsevier.com