

“Desafíos en la formación de liderazgo con enfoque de género de la Universidad del Cauca 2024”

Luisa María Valentina Núñez Muñoz

Universidad del Cauca

Resumen:

La formación en liderazgo como competencia en la educación superior es fundamental para desarrollar habilidades que fortalezcan capacidades transversales necesarias para generar impacto positivo en todas las esferas de la vida personal, profesional y comunitaria. Sin embargo, esta formación enfrenta desafíos significativos, por la ausencia de un enfoque de género que perpetúa desigualdades y obstáculos para las mujeres en el acceso y ejercicio de roles de liderazgo. En 2024, la Universidad del Cauca se constituyó como referente para analizar esta problemática a través de un estudio exploratorio cuantitativo centrado en la percepción de 1040 estudiantes, con el propósito de identificar los desafíos que enfrenta la formación de liderazgo con enfoque de género en la educación superior. Los resultados revelaron diversas barreras que limitan la participación equitativa en roles de liderazgo, evidenciándose en situaciones de sexualización, discriminación, omisión política y exclusión que demuestran la ausencia de una transversalización efectiva del enfoque de género. Esta carencia no sólo dificulta que las instituciones de educación superior evolucionen y se adapten a los cambios del entorno, sino que compromete su capacidad para cumplir eficazmente con su función social al perpetuar brechas de desigualdad que impiden el aprovechamiento pleno del talento y la diversidad de perspectivas necesarias para la transformación educativa integral.

Palabras clave:

Género, liderazgo, universidad, obstáculo.

Abstract:

Leadership training as a competency in higher education is essential for developing skills that strengthen the transversal capabilities necessary to generate a positive impact in all spheres of personal, professional, and community life. However, this training faces significant challenges due to the lack of a gender perspective, which perpetuates inequalities and obstacles for women in accessing and exercising leadership roles. In 2024, the University of Cauca established itself as a benchmark for analyzing this issue through a quantitative exploratory study focused on the perceptions of 1,040 students, with the aim of identifying the challenges facing leadership training with a gender perspective in higher education. The results revealed various barriers that limit equitable participation in leadership roles, evidenced by situations of sexualization, discrimination, political omission, and exclusion, which demonstrate the lack of effective gender mainstreaming. This deficiency not only makes it difficult for higher education institutions to evolve and adapt to changing environments, but also compromises their ability to effectively fulfill their social role by perpetuating inequality gaps that prevent them from fully utilizing the talent and diversity of perspectives necessary for comprehensive educational transformation.

Keywords:

Gender, leadership, university, challenges

Introducción:

La formación de mujeres líderes en la educación superior es clave para el avance de una sociedad más justa y equitativa. Su participación en cualquier escenario en el que se desempeñe, particularmente en el ejercicio de liderazgo es fundamental, ya que son forjadoras de entornos que favorecen la justicia social. Además, aportan ideas innovadoras y únicas en las diferentes áreas del conocimiento, esto permite la transformación de la cultura universitaria y romper barreras históricas. Esta investigación aborda el liderazgo como una habilidad o competencia que se desarrolla en el proceso formativo de los estudiantes universitarios. Si bien, reconocemos la importancia de la formación en liderazgo para todos los actores universitarios y su impacto en el acceso a cargos directivos donde persisten brechas de género, la presente investigación se centra específicamente en

el desarrollo de estas competencias durante la etapa de formación estudiantil. Pese a ello, hay que señalar que en la educación superior persiste la desigualdad en cuanto a la participación y formación de liderazgo en el ámbito académico (ONU, 2021).

Este reconocimiento preparó paulatinamente los escenarios a nivel internacional y nacional. Fue hasta el siglo XIX cuando el acceso a la educación superior para las mujeres seguía siendo bastante limitado. Se dio apertura a las universidades con admisión gradual en universidades mixtas y, después de varias luchas que abogaban por la educación femenina, fue hasta el siglo XX cuando se empezó a reconocer a las mujeres como iguales (Huerta Jiménez, 2024) y de ejercer liderazgos en el ámbito académico. Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, n.d.) fue ratificada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1981) En 1985, la Universidad de Los Andes llevó a cabo los primeros estudios acerca de la mujer y la educación (Zuleta, 2018).

Sin embargo, a pesar de que numerosas Instituciones de Educación Superior (IES) han empezado a abordar temas de género y liderazgo, aún queda un largo camino por recorrer para lograr una verdadera equidad; ya que históricamente los espacios de liderazgo han sido dominados por hombres (Oxfam GB, 2008). Es por eso que aún existen numerosos retos en la búsqueda de la equidad de género, especialmente en la formación de liderazgo dentro de la educación superior. Para ello, es importante identificar dichas limitaciones para el ejercicio efectivo del liderazgo con enfoque de género de la Universidad del Cauca.

La presencia de las mujeres y el reconocimiento del enfoque de género en el ámbito educativo han impulsado investigaciones orientadas a temas como el liderazgo y la participación en las IES, parte fundamental para garantizar la igualdad (Huerta Jiménez, 2024). Por ello, a pesar de la participación de las mujeres en diversos espacios, como el ámbito familiar o las instituciones de educación superior, persisten desigualdades e inequidades y se expone la necesidad de impulsar políticas que garanticen la igualdad, la equidad de género (Garay y Del Valle, 2012) y el liderazgo en la educación superior. A

propósito, la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología (2023), en 2022, el nivel de cobertura bruta en educación superior en Colombia fue del 59 % en mujeres y 51 % en hombres, lo que concluye una destacada participación de las estudiantes en programas de educación superior respecto al año 2019.

De modo que el liderazgo dentro de las universidades es un tema crucial, por eso en el artículo de Sánchez et al. (2014), discute sobre los estilos de liderazgo y las necesidades formativas, centrándose en cómo las mujeres y los hombres afrontan los distintos problemas dentro de los escenarios educativos, lo cual ha determinado que la formación en liderazgo limita a las mujeres académicas a acceder a cargos de dirección y de poder (Moncayo Orjuela & Villalba Gómez, 2015), hecho que impide la institucionalización de la equidad de género, razón por la que Buquet (2011) plantea una dificultad arraigada en institucionalizar la perspectiva de género en las universidades.

A partir de lo expuesto, Macarie y Moldovan (2015), subrayan la limitada implementación de políticas públicas en los países para fortalecer el asesoramiento educativo y profesional; así como la insuficiente asignación de recursos financieros destinados a temas de género. Según el análisis, Rosa y Clavero (2022), reconoce que las IES carecen de un marco institucional, que impulse de manera efectiva el liderazgo basado en la igualdad de género. Para lograr avances en este ámbito, consideran fundamental integrar de manera más profunda las perspectivas de género en la formación, partiendo desde la docencia y la investigación.

En este sentido, el liderazgo es entendido como la capacidad de delegar, tomar iniciativa, gestionar, promover, dirigir un grupo que permita tomar decisiones eficaces y eficientes (Navarra, n.d.), Por su parte, Tannenbaum et al. (2013), lo definen como una influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de una determinada meta. Del mismo modo, Leithwood (2009) lo interpreta como la capacidad de movilizar a otros para articular y lograr unos objetivos.

De acuerdo con lo anterior, se puede definir el liderazgo en formación como el proceso para el desarrollo de habilidades, competencias y aprendizajes orientadas a dirigir un grupo de personas, tomar decisiones y resolver conflictos (Mumford et al., 2000). Por lo tanto, se destaca que el liderazgo académico, según Bolívar (2002), puede contribuir de

manera positiva al entorno de las instituciones educativas, de modo que la presencia de líderes y en especial de lideresas permiten la eficiencia, eficacia, efectividad y justicia social. Además, el liderazgo se considera esencial para lograr la competitividad educativa (Arias et al., 2018).

Por lo tanto, uno de los temas a abordar es la perspectiva de género, entendida como un enfoque, medio o estrategia que analiza las dimensiones heteronormativas y patriarcales que sustentan todo el sistema social (Vasquez y Velasco, 2013). Esta investigación permite cuestionar estereotipos y desarrollar nuevos contenidos que influyan en el imaginario colectivo, promoviendo una sociedad más equitativa e igualitaria (UNICEF, 2017). En particular, analiza cómo la falta de mujeres lideresas refleja las barreras que enfrentan dentro de estructuras dominadas por los estatus masculinos, es decir, por los estereotipos de género. Esta perspectiva androcéntrica tiende a ignorar los derechos y las necesidades de las mujeres. Por ello, al hablar de perspectiva de género, se subraya la importancia de lograr una igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando igualdad de derechos y de oportunidades, ya que es fundamental para el desarrollo humano (Gobierno de México, n.d.).

En consecuencia, el liderazgo con enfoque de género se entiende como el reconocimiento del papel que desempeña la diversidad de género en el proceso de toma de decisiones. En el caso de las IES, esto contribuye al cumplimiento de las metas propuestas. Históricamente, el liderazgo se ha asociado a un rol masculino, ya que la teoría de los roles sociales enfatiza los estereotipos al atribuir rasgos y comportamientos normativos (García-Ael et al., 2012). Por otra parte, la incorporación de un enfoque de género en el liderazgo abarca dos dimensiones: la interna, que se refiere al funcionamiento y la organización institucional, como en el caso de la Universidad del Cauca, y la externa, que se enfoca en la planificación e implementación de estrategias para crear y fortalecer espacios educativos libres de violencia y discriminación de género (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, n.d.).

Los estudios previos han abordado el liderazgo en la educación desde perspectivas como la ocupación de cargos administrativos, la investigación y la docencia. Aunque, hay una notable escasez de investigaciones que exploren el liderazgo desde la formación con perspectiva de género en la Universidad del Cauca, lo cual es el objetivo principal de esta

investigación; ya que busca llenar estas brechas de conocimiento, analizando las barreras que dificultan el desarrollo de liderazgos inclusivos y equitativos dentro del ámbito universitario, específicamente en los estudiantes.

A manera de hipótesis, se considera que la falta de iniciativas con enfoque de género, e incluso en la formación de líderes, limita el acceso de las mujeres en roles de liderazgo dentro de las instituciones de educación superior; de igual forma, la ausencia de esto reduce o limita oportunidades de desarrollo profesional que buscan ejercer liderazgos y también, la percepción estereotipada de las capacidades de las mujeres en dichas posiciones afecta negativamente su participación.

Se trata de una investigación exploratoria de enfoque cuantitativo y de diseño transversal, ya que se aplicó una única encuesta en la percepción del proceso formativo de los estudiantes. En total, participaron 1.040 encuestados, y 15 de las preguntas estaban enfocadas en el liderazgo. Además, se recolectaron datos cualitativos a través de opiniones de los participantes, lo que permitió complementar el análisis del estudio. Esta investigación tiene el potencial de influir en la toma de decisiones en la Universidad del Cauca, promoviendo la creación de un entorno universitario más inclusivo e igualitario, en especial en la institucionalización de una política de género en el que reconozca y comprenda las necesidades, intereses y relaciones de poder, y por supuesto el fortalecimiento en la formación en liderazgo.

El artículo inicia con una introducción que aborda la relevancia del estudio, el estado del arte, el marco conceptual, los objetivos y la contribución de la investigación. Asimismo, se presenta la metodología, donde se describe el método y enfoque utilizados; los instrumentos de recolección de datos y la muestra. Luego, se exponen los resultados, los cuales incluyen los datos obtenidos, su interpretación y la comparación de los mismos. Y finaliza con el desarrollo de la discusión de los hallazgos cerrando con sus respectivas conclusiones.

Metodología:

El proyecto es un estudio cuantitativo, no experimental y exploratorio que incluye la elaboración e implementación de un instrumento que evalúa la percepción de los estudiantes sobre la formación de liderazgo. Se aplicó una única encuesta, la cual se desarrolló en cinco ciclos de forma lineal, la validación de contenido por medio de Juicio de Expertos y Prueba Piloto, para evitar sesgos ideológicos o políticos, y además, es un estudio sin riesgo, (R/8430), biológico para la salud e integridad del participante.

Para la ejecución del proyecto, se inició con una revisión bibliográfica enfocada en la perspectiva de género y el liderazgo, la cual sirvió de base para la creación del instrumento de percepción. Posteriormente, dicho instrumento fue diseñado con el propósito de conocer la percepción de los estudiantes de cinco facultades de la Universidad del Cauca: la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones (FIET), la Facultad de Ciencias de la Salud, la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, la Facultad de Artes y la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Estas facultades se seleccionaron como muestra representativa para el estudio. En el tercer ciclo, se evalúa dicho instrumento por expertos en el tema y una vez al ser validado, se distribuye por medio de vía web en el que profesores y coordinadores promuevan la participación de los estudiantes. Por último, se analizan las respuestas, en el que los resultados se dan a conocer para influir en decisiones políticas y académicas.

El tipo de muestreo es aleatorio con el tamaño poblacional de 8.727 y el tamaño de muestra fue de 376; sin embargo, el total de encuestados fue 1.040 con un nivel de confianza del 95 % y la proporción esperada de un 20 %, lo que indica que el margen de error es de un 5 %, considerando una heterogeneidad del 50 % con un único efecto de diseño. El instrumento de recolección está constituido de la siguiente manera: 9 de carácter sociodemográfico, 4 relacionadas con información académica, 6 sobre igualdad, 5 sobre equidad, 2 sobre inclusión, 15 sobre liderazgo y 9 preguntas adicionales. Dentro de las categorías analíticas se ajustaron en las percepciones formativas de los estudiantes, experiencias personales en el ejercicio de liderazgo e influencia en el desarrollo del liderazgo, con escalas nominales, ordinales y de razón, complementándose con datos cualitativos a través de opiniones. La encuesta completa puede consultarse en el siguiente enlace: <https://n9.cl/q8itz>

Las consideraciones éticas de este estudio están basadas en la Declaración de Helsinki y la Resolución No. 008430 del Ministerio de Salud de Colombia, garantizando los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. El manejo de la confidencialidad se regirá por la Ley 1581 y el Decreto 1377 de 2013, y los datos se codificaron para proteger la identidad de los participantes. No se permitió ninguna forma de discriminación, y los resultados no se usarán en estudios diferentes al propuesto. El responsable de custodiar los resultados es César Jesús Pardo Calvache, docente del Programa de Ingeniería de Sistemas, Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones - FIET de la Universidad del Cauca.

El análisis exploratorio de datos se realizó con el paquete estadístico SPSS 22 (IBM, 2023) para el análisis descriptivo univariado y bivariado de los datos. Se realizó una evaluación de significancia estadística entre las respuestas por subpoblaciones, utilizando (χ^2). Para todas las pruebas estadísticas de contraste de hipótesis se estableció un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confiabilidad del 95 %.

Resultados:

De acuerdo a las respuestas y opiniones de 1040 estudiantes de las cinco facultades la Universidad del Cauca, respondieron 456 hombres cisgénero (H.C) 43,85 %; 562 mujeres cisgénero (M.C), 54,04 %; 5 hombres transgénero (H.T) 0,48 %; 2 mujeres transgénero (M.T) 0,19 % y 15 personas no binarie (N.B) 1,44 %. Cabe resaltar que estos últimos tres, tienen márgenes de error extremadamente altos, mayor al 60 %, lo que indica que estadísticamente no es confiable y tampoco es representativo.

En el ámbito académico, especialmente desde la forma en que perciben su formación y participación en liderazgo (ver Tabla 1), se ha encontrado que cerca del 81 % de los estudiantes encuestados consideran que los docentes se inclinan por una formación en liderazgo sin importar el género. Aunque se trató de una pregunta cerrada, las respuestas cualitativas complementarias permitieron evidenciar que los estudiantes asocian el liderazgo con un proceso formativo de carácter transversal e inclusivo. Este se manifiesta en la interacción diaria, el pensamiento crítico y el impulso de iniciativas dentro del aula, sin estar necesariamente ligado al ejercicio de un rol directivo. Sin embargo, el nivel de autoconfianza en un 55 % es medio y el 5,8 % bajo, y el 39 % considera un nivel alto; es

importante resaltar que cerca de la mitad de los estudiantes hombres cisgénero se consideran en un nivel alto a diferencia de las mujeres cisgénero, más de la mitad se encuentra en nivel medio.

Asimismo, ocurre en la identificación de escenarios que los mismos estudiantes mencionaron (representaciones estudiantiles, comités de facultad, colectivos, movimientos estudiantiles, asambleas, semilleros de investigación, actividades grupales dentro del salón de clase) en los que pueda participar en un rol de liderazgo individual, 544 personas dicen que no, es decir el 52,3 %. A pesar de la diferencia no tan marcada, hay más mujeres cisgénero que no los identifica a comparación de los hombres cis. Y en cuanto a la aspiración alguna vez en algún rol de liderazgo 900 personas, casi el 87 % no han pretendido o han ambicionado a asumir un liderazgo, puesto que la justificación a sus respuestas iban orientadas a la sexualización, acoso, discriminación, invalidación, sectarismo y omisión política.

Tabla 1.

Percepción en la formación y participación de liderazgos

Aspectos	Respuestas	Género					Total
		H.C	H.T	M.C	M.T	N.B	
Formación en liderazgo sin importar el género	No %	36.60	0	61.85	0.52	1.03	100
	Si %	45.50	0.59	52.25	0.12	1.54	100
Nivel de autoconfianza	Alto %	54.30	0.25	43.73	0.25	1.47	100
	Bajo %	27	1.7	70	0	1.7	100
	Medio %	38.22	0.52	60	0.17	1.40	100
Escenarios de participación de liderazgos individuales	No %	40.44	0.74	57.17	0.37	1.29	100
	Si %	47.58	0.20	50.60	0	1.61	100
Aspiración a roles de liderazgo estudiantil	No %	42.67	0.56	55.33	0.22	1.22	100
	Si %	51.43	0	45.71	0	2.86	100

Fuente: Encuesta sobre percepción de los estudiantes sobre liderazgo 2024 (Elaboración propia)

En relación con la percepción frente al entorno educativo sobre el liderazgo y el género (ver Tabla 2), el 57,6 % de los estudiantes consideran que hay una representación significativa de género en los liderazgos estudiantiles; en cuanto a que sí creen que hay una cuota de género en estos liderazgos, el 64,42 % afirman que no, puesto que sus opiniones están encaminadas a la predominancia de un género sobre otro, y que no se trata del género sino de las capacidades y el conocimiento que debe tener una persona para ejercer cualquier rol de liderazgo.

Por otra parte, resulta relevante destacar que el 83,6 % dicen que no creen que el género sea un limitante para poder desempeñar alguna actividad o rol de liderazgo dentro del ámbito académico y el 16,4 % dicen que sí; en la revisión detallada de las opiniones consideran que aún persiste esa imposición de roles en la sociedad en la que cierto género está capacitado en áreas que otros no, es por eso que muchas personas que estuvieron abiertas a justificar sus respuestas establecieron que la sexualización, cosificación, falta de credibilidad y el cuestionamiento de las capacidades y habilidades que puede tener una mujer en el ejercicio de liderazgo es un gran factor limitante en el que la vocería de las mujeres es silenciada.

En ese sentido, en cuanto a la sensibilización sobre género, el 38 % de los estudiantes encuestados no conocen si en la universidad se orientan alguna cátedra, electiva o curso sobre género, el 27 % no sabe y solo el 35 % conoce y aclararon que eran electivas/electivas fish y voluntariado; esto quiere decir, que el tema de género no es del interés de la mayoría de los estudiantes encuestados, incluso en la realización de la encuesta se evidenció un desinterés por estos temas, por lo que se abstuvieron de responder dicha encuesta.

Tabla 2.*Percepción frente al entorno en el liderazgo y género*

Aspectos	Respuestas	Género					Total
		H.C	H.T	M.C	M.T	N.B	
Representación significativa de género en los liderazgos estudiantiles	No	42.63	0.45	55.78	0,23	0,91	100
	Si %	44.74	0.50	52.75	0.17	1.84	100
Cuota de género	No %	43.58	0.75	54.18	0.30	1.19	100
	Si %	44.32	0	53.78	0	1.89	100
Género limita el liderazgo	No %	46.67	0.57	51.95	0	0.80	100
	Si %	29.41	0	64.71	1.18	4.70	100
Orientación de curso/electiva sobre género	No %	46.06	0.51	52.16	0	1.27	100
	Ns/Nr %	53.21	0.71	45.71	0	0.36	100
	SI %	34.33	0.27	62.40	0.55	2.45	100

Fuente: Encuesta sobre percepción de los estudiantes sobre liderazgo 2024 (Elaboración propia)

Si bien, de acuerdo con las respuestas de la encuesta, los estudiantes perciben que existe una formación en liderazgo promovida por los docentes a través de actividades grupales en las que pueden orientar, ejecutar y tomar decisiones sigue siendo un reto verse reflejado dicha formación, puesto que según los resultados, el nivel de autoconfianza, es más bajo en las mujeres cisgénero y permite cuestionarse acerca de la importancia de una formación de liderazgo con enfoque género. Una herramienta que puede ser útil para mejorar el tema de la participación de las mujeres en escenarios donde ellas sean protagonistas, tomadoras de decisiones, sean escuchadas en espacios seguros, libres de acoso, de sexualización, violencia política, física e incluso sexual. No obstante, el 65 % de los estudiantes desconoce o no tiene conocimiento sobre el tema de género, lo que evidencia un bajo interés al respecto dentro de la comunidad estudiantil, por la misma imposición de los roles de la sociedad, en la que encasilla que el hombre cisgénero y heteronormativo si cumple con las capacidades, carácter y habilidades para asumir la responsabilidad de ser un líder.

Discusión:

Resulta innegable que nuestra sociedad está profundamente arraigada en prejuicios, estereotipos y, sobre todo, en la perpetuación de ideas y situaciones que impiden el avance a una cultura en que la mujer pueda desempeñarse libremente en cualquier ámbito (ONU MUJERES, 2014, 18). Pese a los grandes avances y esfuerzos que las mismas mujeres han logrado para posicionarse y tener los derechos que hoy en día tienen, las mujeres siguen enfrentando obstáculos; los cuales, aunque no lo refleje la percepción de los estudiantes de la Universidad del Cauca presentan una particularidad interesante de abordar. En este contexto, resulta fundamental examinar la autoconfianza, un rasgo esencial en los estudios de liderazgo, ya que permite que los individuos se reconozcan como capaces de tomar decisiones, influir y participar activamente en su entorno.

En el ámbito académico, además de contribuir a la formación profesional, la universidad cumple un papel fundamental en la promoción de una sociedad más justa, con valores integrales que favorezcan la equidad y la no discriminación (Unicauca, 2021). En este contexto, resulta pertinente indagar si los espacios de formación garantizan dichas condiciones. Los resultados de la encuesta muestran que la percepción de 1040 estudiantes en cuanto a la formación en liderazgo en general, es positiva puesto que reconocen el esfuerzo de los docentes en promover actividades en las que se potencian habilidades de coordinación y/o liderazgos; sin embargo, al momento de autoevaluarse para la realización de cualquier actividad académica, en la mayoría su nivel de autoconfianza es media. A pesar de que son más las mujeres encuestadas, son ellas, en mayor proporción que consideran su nivel de autoconfianza más bajo que la de los hombres.

De igual forma, en la Universidad del Cauca, los resultados muestran que la formación en liderazgo tiene un impacto significativo tanto en la autoconfianza como en la aspiración a asumir roles de liderazgo. Estos hallazgos guardan estrecha relación con lo planteado por Magaña-Medina et al. (2016), quienes, en un estudio realizado en México, identificaron que las mujeres destacan en competencias asociadas al trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos, la empatía y la cooperación. Sin embargo, también señalan que en aspectos como la optimización de recursos y la toma de decisiones estratégicas, las mujeres perciben no adquirir estas competencias en gran medida.

Además, los resultados de la encuesta muestran que más de la mitad de las mujeres cisgénero se ubican en un nivel medio de confianza para liderar, mientras que la percepción predominante entre los hombres cisgénero corresponde a un nivel alto de confianza para asumir posiciones de liderazgo. Esta diferencia en los niveles de autoconfianza guarda relación con lo planteado por Isnaini et al. (2023), quienes, a partir de un estudio fenomenológico sobre liderazgo, evidenciaron que los participantes manifestaban una clara preferencia por líderes masculinos, fundamentada en la creencia de que solo los hombres poseen atributos “naturales” vinculados con la perspectiva estratégica, la firmeza y la adaptabilidad.

En ese sentido, se evidenció que la autoeficacia y autoconfianza para cualquier toma de decisiones está relacionada a la masculinización y feminización de las áreas académicas. Las mujeres universitarias suelen disminuir su autoconfianza en profesiones consideradas masculinas e incluso el mismo ejercicio de tomar decisiones en un rol de liderazgo; su autoeficacia disminuye por la misma creencia de que tanto hombres como mujeres consideran de que su género es quien determina sus “rasgos propios” para desempeñarse en ciertos ámbitos (Olaz, 2003).

Un hallazgo relevante de la encuesta es que varias estudiantes manifestaron la necesidad de justificar constantemente su posición y demostrar sus capacidades, a diferencia de los hombres. Esta presión podría influir en que no aspiren o no se interesen en ocupar cargos de liderazgo, lo que refleja diferencias de autoconfianza entre géneros y su impacto en la representación femenina en dichos espacios. Este resultado se relaciona con lo planteado por Thaler (2021), quien, en un estudio realizado en Estados Unidos con trabajadores de Mechanical Turk (MTurk) de Amazon, encontró que los hombres tienden a mostrar mayor autoconfianza o incluso exceso de confianza en comparación con las mujeres. A pesar de contar con las mismas competencias, ellas suelen dudar más de su capacidad, lo que las lleva a ser más reservadas al momento de autoevaluarse o asumir posiciones de liderazgo.

Respecto a las respuestas de la encuesta indica que, los obstáculos y desafíos de las mujeres en el de ejercer liderazgos es debido a los comportamientos sexistas que generan evaluaciones negativas, que hace referencia a la tendencia a juzgar de manera más crítica o desfavorable a las mujeres que aspiran a ocupar puestos de liderazgo, en comparación con

los hombres; esto se convierte en una barrera, ya que están condicionados por los estereotipos de género que asocian ciertas actitudes, aptitudes y características tradicionalmente masculinas, y más cuando se habla de autoridad y firmeza (Donoso et al., 2011).

Dentro de los espacios universitarios sigue vigente la poca participación de mujeres que estén implicadas en cualquier rol de liderazgo tanto a nivel académico (representaciones estudiantiles, comités de facultad, colectivos, movimientos estudiantiles, asambleas, semilleros de investigación, actividades grupales dentro del salón de clase) como en la dirección o gestión, ya que estas dinámicas obligan a examinar aquellas barreras sistémicas como lo son los mismos estereotipos sexistas (Donoso et al., 2011). El sexismo afecta mayoritariamente a las mujeres porque su comportamiento no siempre se ajusta con los roles de género estereotipados (López- Sáez et al., 2019). Incluso, su impacto dañino puede generarse por muchos factores, afectando tanto a mujeres como a hombres en cuanto a la identidad de género, la orientación sexual, origen social, religión, edad, sexo y género. Dentro del mismo imaginario colectivo se basan en ideas o creencias en las que casi siempre las mujeres son inferiores por razón de su sexo o género (Consejo de Europa, n.d.).

Con relación a los factores limitantes que obstaculizan el avance hacia entornos educativos con igualdad de condiciones y oportunidades, tanto este estudio como el estudio comparativo de dos universidades del sur de Asia revelan dificultades similares vinculadas a la falta de confianza, interés y conocimiento (Islam et al., 2023). Esto puede indicar que, a pesar de que son regiones con contextos tan diferentes, enfrentan barreras muy similares en el ámbito educativo. Estas dificultades pueden deberse a las normas patriarcales tan arraigadas en el sur de Asia como por la invisibilización de los liderazgos femeninos de América Latina que, por supuesto, afecta en la formación de liderazgo en el ámbito educativo (Kabeer, 2005).

De esta manera, los resultados de la encuesta evidencian un gran desconocimiento, desde la percepción de los estudiantes, sobre la orientación de cursos y/o electivas en torno al género. Más que la oferta real de asignaturas, lo que se refleja es una falta de interés o de reconocimiento en estos temas, lo cual dificulta visibilizar que las mujeres también pueden ejercer liderazgos con responsabilidad y compromiso. Esta percepción se refuerza en el

hecho de que la presencia de referentes femeninos en cargos de dirección es todavía baja, lo que impacta de manera negativa en la confianza y lleva a cuestionar la capacidad de las mujeres para desempeñar roles de liderazgo (Meneses, 2025). En línea con esto, Tushabe et al. (2023) señalan que visibilizar la incorporación de mujeres en cargos de liderazgo no solo contribuye a la equidad y la representación femenina, sino que también ayuda a transformar la idea de que ellas no son aptas para estas posiciones, favoreciendo así una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

En las últimas décadas, el tema de género ha ganado legitimidad en las IES en cuanto a la producción de contenidos y de investigación, esto se debe principalmente por las luchas feministas, movimientos sociales de mujeres en donde ponen en el marco de los debates en torno a temas de género, diversidad sexual y las identidades de género hegemónicas y no hegemónicas (Bermúdez Rico et al., 2021). Esto ha causado que se reconozca las diferentes formas de discriminación e inequidad de género, empezando por una formación de liderazgo con enfoque de género, que a su vez son retos por parte de las IES. La elaboración de políticas de género y la transversalización de la perspectiva de género en cualquier proceso educativo y formativo de la universidad son fundamentales para garantizar una educación inclusiva. (Bermúdez Rico et al., 2021)

De este modo, los comentarios de la encuesta muestran que persiste la idea de que “las mujeres son aptas o diseñadas para ciertas áreas”, lo que cuestiona su ejercicio de liderazgo. Según relatan algunas estudiantes, cuando una mujer cisgénero asume un rol de liderazgo, muchas veces no es escuchada y debe recurrir a la compañía de un hombre para generar confianza y credibilidad en su gestión. Esta percepción se relaciona con lo expuesto en el último informe de la UNESCO para la educación superior en América Latina y el Caribe y en el análisis de *Times Higher Education*, donde se advierte que en 776 universidades a nivel mundial existe un “sesgo de humanidades”. Dicho sesgo se refleja en la feminización y masculinización de las áreas de conocimiento, evidenciando brechas de género en el ámbito académico: mientras que las carreras de educación, artes, humanidades y ciencias sociales son mayoritariamente cursadas por mujeres (54 %), en áreas como ingeniería, matemáticas y tecnología la representación femenina se reduce al 30 % (Solis Salazar et al., 2024). Esta misma tendencia puede observarse en la Universidad del Cauca, donde, según el informe de *Unicauca en Cifras* (2024-1), se evidencian marcadas

diferencias en la participación femenina según el área de conocimiento. En la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones (FIET), correspondiente a las ciencias exactas y la tecnología, solo el 22,73 % de los estudiantes son mujeres. En contraste, en áreas de salud, sociales y humanas la representación femenina es mucho mayor: en la Facultad de Ciencias de la Salud alcanza el 67,07 %, en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales 57 % en cada una de ellas, y en la Facultad de Artes el 43,86 % (Unicauca, n.d.).

Por consiguiente, uno de los retos que tiene las IES es una formación con perspectiva de género, en este caso una formación de liderazgo para promover una cultura institucional y organizacional de igualdad de género y sin discriminación. Está claro que las universidades son instituciones autónomas, independientemente públicas o privadas, deben atender esta necesidad y superar este desafío; además, deben coordinar y promover acciones de igualdad y transversalización de la perspectiva de género (Solis Salazar et al., 2024).

La formación de liderazgo con enfoque de género trae consigo muchas ventajas y posibilidades de mejora en cualquier entorno educativo, empezando porque las oportunidades de capacitación en liderazgo impactan significativamente en la progresión profesional (Thomas et al., 2019). Incluso se han demostrado que las mujeres líderes son capaces de mejorar el desempeño de los grupos que direccionan (De Paola et al., 2018) y además, el liderazgo femenino fomenta una estructura más participativa, promueve que los miembros se involucren activamente en dichas tareas o responsabilidades; esto, a su vez, fortalece la confianza y cooperación dentro de cualquier ejercicio de liderazgo. Así que, la formación de liderazgo con enfoque de género tiene un impacto positivo en la participación, la equidad y la eliminación de la discriminación por género. Por ello, debe ser un principio esencial en la educación superior; su responsabilidad es mejorar los espacios educativos libres de desigualdades de género.

Conclusiones y recomendaciones:

Este análisis pone de manifiesto la importancia de un enfoque de género en la formación de líderes desde la perspectiva estudiantil. Las estudiantes perciben que muchas mujeres enfrentan situaciones de discriminación en razón de su sexo o género,

experimentando cuestionamientos sobre sus capacidades como líderes. Aunque los estudiantes reconocen esfuerzos institucionales y docentes para favorecer la adopción de prácticas de liderazgo, perciben que estos no son suficientes. Esto se refleja en las percepciones estudiantiles sobre los bajos niveles de autoconfianza y la poca aspiración al liderazgo entre sus pares, evidenciándose particularmente cuando las estudiantes mujeres cisgénero reportan no identificar escenarios claros de participación en liderazgo individual.

En cuanto a la percepción del entorno de liderazgo y género, se evidencia la ausencia de una cuota de género en espacios de liderazgo estudiantil (representaciones, comités, colectivos y movimientos estudiantiles), lo que indica un desequilibrio en la representación. Es fundamental destacar que el objetivo no debería ser la predominancia de un género sobre otro, sino lograr un balance equilibrado donde se valoren las habilidades y capacidades individuales para el ejercicio efectivo del liderazgo. Este equilibrio permitiría enriquecer la toma de decisiones y la resolución de conflictos, aprovechando la diversidad de perspectivas y enfoques que aportan personas de diferentes géneros. Un entorno inclusivo no solo promueve la igualdad de oportunidades, sino que también optimiza el funcionamiento organizacional al incorporar talentos diversos que contribuyen con sus fortalezas particulares al logro de objetivos comunes.

A través de nuestra investigación, detectamos que un número significativo de estudiantes desconoce conceptos fundamentales mencionados en la encuesta, como 'género' y 'cuota de género'. Este hallazgo se refuerza a lo largo del estudio, donde se evidencia una notable falta de interés sobre estos temas de género, incluso en cuanto al conocimiento sobre la orientación de cursos o electivas de género. Sumado a esto, se concluye que el género no es un limitante para el ejercicio de liderazgo pero los prejuicios de género, índices de aceptación y estereotipos han definido la poca aspiración, participación activa de mujeres cisgénero en los diferentes liderazgos dentro de la institución.

Es por eso, fundamental seguir avanzando en la construcción de instrumentos que aporten a una educación más inclusiva, conforme a la normativa y políticas de género. Por lo que los observatorios de género pueden ser una pieza clave para generar conocimiento sobre las inequidades de género en la institución, y por supuesto seguir profundizando en el estudio de los desafíos de género que se enfrentan en la formación de liderazgo en el ámbito universitario que no sólo es imprescindible para los contenidos académicos, sino

también comprender el significado que las mujeres atribuyen al éxito profesional y su vínculo con los distintos ámbitos de la vida. Esto permitirá comprender mejor los desafíos que enfrentan y promover estrategias efectivas para una mayor equidad e inclusión en la educación superior.

En síntesis, los desafíos identificados en la formación de liderazgo con enfoque de género en la Universidad del Cauca durante el 2024, revelan la urgente necesidad de trascender del reconocimiento de inequidades hacia la implementación de estrategias transformadoras. Los obstáculos evidenciados: desconocimiento conceptual, prejuicios de género, baja aspiración al liderazgo femenino y manifestaciones de discriminación, reflejan patrones socioculturales que requieren intervenciones integrales. Esta investigación demuestra que la Universidad del Cauca posee una oportunidad estratégica para posicionarse como referente regional en liderazgos inclusivos, asumiendo un compromiso decidido con la transversalización del enfoque de género. Superar estos desafíos constituye tanto un compromiso institucional como un requisito fundamental para formar líderes capaces de construir sociedades más equitativas, donde la diversidad de género enriquezca las perspectivas y potencialice el desarrollo pleno del talento humano.

A manera de recomendaciones, la universidad debe incorporar formación en liderazgo con perspectiva de género en los currículos; aunque esta investigación se centró en las percepciones estudiantiles y no incluyó análisis curricular, se recomienda realizar dicho análisis para identificar brechas por facultad, priorizando áreas masculinizadas como ingenierías donde hay menor representación femenina. La implementación debe ser gradual pero obligatoria, comenzando con asignaturas en primeros semestres sobre conceptos básicos de género, estereotipos y sesgos inconscientes.

Implementar un programa estructurado de mentoría dirigido a todxs lxs estudiantes, en la que incluya sesiones grupales mensuales para compartir experiencias, talleres de desarrollo de autoconfianza y habilidades de liderazgo, y acompañamiento personalizado en la identificación y participación en espacios de liderazgo estudiantil. El objetivo es contrarrestar la brecha de autoconfianza identificada entre géneros.

Transformar o crear un Observatorio de Género activo que no solo recopile datos, sino que genere informes semestrales sobre brechas de género por facultad, diseñe intervenciones específicas para áreas masculinizadas y feminizadas, realice seguimiento a

casos de discriminación y acoso reportados por estudiantes, y proponga acciones concretas basadas en evidencia.

Además, es importante que la Universidad del Cauca implemente una estrategia comunicativa integral que visibilice lideresas exitosas tanto internas como del contexto regional, acompañada de conferencias y paneles con mujeres líderes de diferentes sectores. Esta campaña debe incluir material educativo específico que cuestione los estereotipos de género en liderazgo y desarrollar contenidos formativos básicos sobre conceptos de género.

Finalmente, se requiere capacitaciones en género y liderazgo inclusivo dirigido a todo el cuerpo docente, complementado con incentivos académicos para quienes promuevan activamente el liderazgo femenino en sus aulas. Esta formación debe incluir herramientas pedagógicas específicas para identificar y potenciar talentos de liderazgo sin sesgo de género, así como criterios de evaluación docente que incorporen la promoción de equidad de género como indicador de desempeño académico.

Referencias:

Agencia Distrital Para La Educación Superior, La Ciencia Y La Tecnología. (2023). La participación de las mujeres en la Educación Superior: Panorama para Colombia, Bogotá y el programa Jóvenes a la U. Agencia Atenea.

Arias, M., Enrique Javier, Molina, C., Sandy Raúl, Intriago, A., César Augusto, Rodríguez Vera, & Carlos Javier. (2018). LIDERAZGO ACADÉMICO: ESTILOS Y PERFILES DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso), 3(1), 82-105. <https://www.redalyc.org/pdf/6731/673171017008.pdf>

Bermúdez Rico, R. E., Melo Morales, P. J., & Cardona Saldarriaga, A. M. (2021). Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia. Latinoamericana de Estudios Educativos, 17(1), 224–243. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.1.11>

- Bolivar, R. (2002). La vanguardia en educación superior. La Habana: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.
- Buquet, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación Superior. Perfiles educativos, 33. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
- Consejo de Europa. (n.d.). Sexismo. Detéctalo. Ponle nombre. Páralo. Human rights channel. Retrieved February 20, 2025, from <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-es.html>
- De Paola, M., Gioia, F., & Scoppa, V. (2018). Teamwork, Leadership and Gender. IZA-Institute of Labor Economics. <https://s3.amazonaws.com/fieldexperiments-papers2/papers/00707.pdf>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1981). Ley 51 de 1981. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153>
- Donoso, T., Figuera, P., & Rodriguez, M. L. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. Revista de Educación, (355), 187-212. 10.4438/1988-592X-RE-2011-355-021
- Garay, A., & Del Valle, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. Servicios Personalizados Revista SciELO Analytics Google Scholar H5M5 (2021) Artículo Español (pdf) Artículo en XML Referencias del artículo Como citar este artículo SciELO Analytics Traducción automática Enviar artículo por email Indicadores Links relaci, 3(6), 3-30. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2007-28722012000100001&script=sci_arttext
- GARCÍA-AEL, C., CUADRADO, I., & MOLERO, F. (2012). Think-manager – Think-male vs. Teoría del Rol Social: ¿cómo percibimos a hombres y mujeres en el mundo laboral? Studies in Psychology, 33(3), 347-357. Gobierno de México. (n.d.). CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE GÉNERO. Gobierno de México. Retrieved June 10, 2024, from <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG> Huerta Jimenez, C. S.

- (2024, marzo 1). La creciente influencia de las mujeres en la educación superior: Empoderando Voces.
USMEXFUSION. https://usmexfusion.org/publishing/uni_global/38-La-creciente-influencia-de-las-mujeres-en-la-educacion-superior-Empoderando-Voces.html
- Islam, M. A., Hack-Polay, D., Rahman, M., Jantan, A. H., Dal Mas, F., & Kordowicz, M. (2023). Gender and leadership in public higher education in South Asia: examining the individual, socio-cultural and organizational barriers to female inclusion. *Studies in Higher Education*, 48(8), 1197-1215. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2187771>
- Isnaini, R. L., Arifin, Z., Rahmi, S., & Syafii, A. (2023). Gender-based leadership in quality assurance development: A phenomenological study. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2255078>
- Kabeer, N. (2005). Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. *Gender and Development*, 13(1), 13-24. <https://www.jstor.org/stable/20053132>
- Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación. Fundación Chile.
- López- Sáez, M. A., Montero, I., & García-Dauder, D. (2019). EL SEXISMO COMO CONSTRUCTO EN PSICOLOGÍA: UNA REVISIÓN DE TEORÍAS E INSTRUMENTOS. *Quaderns de Psicologia*, 21(3). <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1523>
- Macarie, F., & Moldovan, O. (2015). Horizontal and vertical gender segregation in higher education: EU 28 under scrutiny. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, 8. https://www.researchgate.net/profile/Octavian-Moldovan/publication/307864282_HORIZONTAL_AND_VERTICAL_GENDER_SEGREGATION_IN_HIGHER_EDUCATION_EU_28_UNDER_SCRUTINY/links/57cfd6a608ae057987acf7f7/HORIZONTAL-AND-VERTICAL-GENDER-SEGREGATION-IN-HIGHER-EDUCATION-E

- Magaña-Medina, D. E., Aguilar-Morales, N., & Avedaño-Rodríguez, K. C. (2016).
Diferencias de género en capacidad de liderazgo percibido en estudiantes de
pregrado. *Opción*, 32(13), 173-
195. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483010.pdf>
- Meneses, N. (2025, Marzo 7). Vocaciones científicas sin distinción de género. EL PAÍS.
<https://elpais.com/economia/formacion/2025-03-07/vocaciones-cientificas-sin-distincion-de-genero.html>
- Ministerio de las mujeres, políticas de género y diversidad sexual. (n.d.). La perspectiva de
género: un enfoque necesario. Provincia de Buenos Aires |. Retrieved February 16,
2025,
from https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Municipios_Genero_y_territorio_01_dig.pdf
- Miranda, R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. *Revista de
Investigación Educativa*
4. https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/5219/miranda_mujeres_educacion_igualdad.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Moncayo Orjuela, B. C., & Villalba Gomez, C. E. (2015). OBSTÁCULOS DE LA MUJER
EN EL ACCESO A CARGOS DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO: INCIDENCIA
DE LOS PLANTELES EDUCATIVOS. *Panorama*, 8(15), 59-79.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F., Jacobs, O., & Fleishman, E. A. (2000).
LEADERSHIP SKILLS FOR A CHANGING WORLD: SOLVING COMPLEX
SOCIAL PROBLEMS. *El Leadership Quarterly*, 11(1), 11-
35. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00041-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00041-7)
- Navarra. (n.d.). TEMA 29. LIDERAZGO. 1.- Conceptos básicos. La definición más
genérica de liderazgo lo definiría como un conjunto de habilidades. [navarra.es](https://www.navarra.es).
Retrieved June 10, 2024,
from <https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1b-bcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (n.d.).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ohchr. Retrieved February 15, 2025,
from <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-eliminati-on-all-forms-discrimination-against-women>

Olaz, F. O. (2003). Autoeficacia, Diferencias de Género y Comportamiento Vocacional.

Revista Electrónica de Motivación y Emoción,
6(13). <https://reme.uji.es/articulos/aolazf5731104103/texto.html>

ONU. (2021). Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities? <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

ONU MUJERES. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/C/SW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Oxfam GB. (2008, Marzo). Liderazgo y participación de las mujeres, Contribuciones del Programa. Oxfam

Library. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/120548/p-i-women-%27s-leadership-participation-overview-070208-es.pdf>

Piedra, M. (2022). Currículo oculto y no tan oculto de género en la educación superior.

Revista Reflexiones, 101(2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592022000200192

Rosa, R., & Clavero, S. (2022). Gender equality in higher education and research. Journal of Gender Studies, 31(1), 1-7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>

Sanchez, M., Lopez, J., & Altopiedi, M. (2014). Liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 21-42. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460001.pdf>

- Solis Salazar, R. M., Solis, G. I., Bez Martinez, M. E., & Aguilar, V. H. (2024). Acciones de igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, (20). <https://doi.org/10.25009/hccs.v0i20.76>
- Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (2013). *Leadership and Organization (RLE: Organizations): A Behavioural Science Approach*. Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203529614>
- Thaler, M. (2021). Gender Differences in Motivated Reasoning. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 191, 501-518. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.09.016>
- Thomas, J., Thomas, C., & Smith, K. (2019). The Challenges for Gender Equity and Women in Leadership in a Distributed University in Regional Australia. *Social Sciences*, 8(6). <https://doi.org/10.3390/socsci8060165>
- Tushabe, M., Kyambade, M., Kalisa, G., & Birungi, F. (2023). Work-life Balance, Gender Role Beliefs, Gender Participation and Women's Representation in Leadership Positions in Public Universities: A Case of Makerere University. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 21(4), 9-21. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4629913>
- Unicauca. (n.d.). Unicauca en Cifras. Unicauca. Retrieved September 3, 2025, from <https://www.unicauca.edu.co/unicauca-en-cifras/>
- Unicauca. (2021, Diciembre 22). Acuerdo Superior 086 de 2021 (Por el cual se establece la Política Institucional de Educación Superior Inclusiva en la Universidad del Cauca). Unicauca. Retrieved March 6, 2025, from <https://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-086-de-2021-por-el-cual-se-establece-la-politica-institucional-de-educacion-superio>
- UNICEF. (2017). *PERSPECTIVA DE GÉNERO*. UNICEF. Retrieved May 31, 2024, from https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Vasquez, T., & Velasco, A. (2013). ¿POR QUÉ UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO? Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 17(1), 71-88. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56726350006.pdf>

Zuleta, A. (2018). HACIA LA EQUIDAD: LA LLEGADA DE LAS MUJERES COMO ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS. Revista Historia de la educación Colombiana, 21(21). <http://dx.doi.org/10.22267/rhec.182121.10>