

Liderazgo femenino en la representación estudiantil de la Universidad del Cauca 2024

Ana Sofia Salamanca Yusunguaira

Universidad del Cauca

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Jhon Alexander Castillo Garcés

Trabajo Final en la modalidad de trabajo de grado Informe de Investigación

Resumen

El liderazgo en el ámbito educativo desempeña un rol crucial, puesto que dirige distintos esfuerzos en una sola dirección, ampliando la capacidad de las instituciones de educación superior en la toma de decisiones, teniendo en cuenta las necesidades y problemáticas del estudiantado, además de concretar una comunicación activa entre administrativos y estudiantes. Sin embargo, al precisar el liderazgo en un ámbito femenino, este abre nuevas posibilidades, permitiendo conocer a fondo sus carencias y desafíos contextualizados. Es por ello por lo que se crea la necesidad de analizar las fortalezas y debilidades presentes en el liderazgo femenino estudiantil de cinco facultades de la Universidad del Cauca actualmente, una investigación realizada bajo la metodología cuantitativa - descriptiva y cualitativa, desarrollada por medio de una encuesta que recopila la percepción del estudiantado frente a temáticas de género, igualdad, liderazgo, inclusión y equidad. La encuesta cuenta con un total de 1040 respuestas, donde se evidencian datos tales como que el 53,9 % del estudiantado son mujeres y de este total, el 86,5 % no ha aspirado a un rol de liderazgo por motivos asociados a la exclusión y/o discriminación, observándose entonces que las Violencias Basadas en Género - VBG incide en algunos casos en el acceso en los roles de poder dentro del contexto estudiado. En consecuencia, se considera pertinente promover espacios seguros y libres de violencias que fomenten el liderazgo como una vía de transformación e inclusión social.

Palabras clave: liderazgo, universidad, mujeres, estereotipo sexual.

Abstract

Leadership in education plays a crucial role, as it directs diverse efforts in a single direction, expanding the decision-making capacity of higher education institutions, taking into account the needs and problems of students, and fostering active communication between administrators and students. However, by defining leadership in a feminine context, it opens up new possibilities, allowing for a deeper understanding of its contextualized shortcomings and challenges. Therefore, it is necessary to analyze the strengths and weaknesses of female student leadership in five faculties at the University of Cauca. This research was conducted using quantitative, descriptive, and qualitative methodology, developed through a survey that compiles student perceptions regarding issues of gender, equality, leadership, inclusion, and equity. The survey received a total of 1,040 responses, revealing that 53.9% of the student body is female, and of this total, 86.5% has not aspired to a leadership role due to reasons associated with exclusion and/or discrimination. It is therefore evident that gender-based violence (GBV) in some cases impacts access to positions of power within the context studied. Consequently, it is considered pertinent to promote safe, violence-free spaces that foster leadership as a path to social transformation and inclusion.

Keywords: leadership, university, women, sexual stereotype.

Introducción

Con el paso de los años, la hegemonía y cultura patriarcal han permeado ámbitos contextuales tales como la economía, la política, lo laboral y cultural a nivel global; generando así desigualdades, exclusión y violencias basadas en género contra las mujeres por medio de acciones e ideales machistas. Así pues, surge la necesidad de exigir la inclusión y el reconocimiento de la mujer en todos los ámbitos cotidianos. En el ámbito público comenzó a surgir a finales del siglo XX, causado por los movimientos sociales feministas y la lucha por los derechos humanos, dando como resultado el reconocimiento de la mujer como un actor con capacidad de incidencia en el aspecto social y político, otorgando el derecho al voto y las distintas leyes y cuotas para lograr la paridad en distintos espacios.

En Colombia, el reconocimiento de las luchas sociales feminista comienza en 1954 con el sufragio femenino, puesto que a pesar de que el voto de la mujer fue aprobado por el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla en el mismo año, este pudo ser ejercido tres años después (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2023). Es así como se da paso a la Constitución Política de 1991, donde se reconoció a todas las personas como sujetos de derecho, brindando garantías y acceso en los sectores donde sólo podían hacer parte los hombres blancos y criollos pertenecientes a clases altas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Años después se dio por establecida la Ley de Cuotas 2000, donde se estipula que al menos el 30,0 % de los cargos públicos tendrían que ser ocupados por mujeres, ayudando así a promover la participación de las mujeres en sectores como el educativo, político, social, etc. (Función Pública, 2000). Así pues, cada uno de los antecedentes mencionados ayudaron a construir el camino al reconocimiento de los derechos de las mujeres tanto a nivel local como nacional, sin embargo, no se puede dejar de lado el sinnúmero de problemáticas existentes en la sociedad colombiana a causa de una cultura ¹machista y ²patriarcal.

¹ “Forma de discriminación sexista caracterizada por la prevalencia del varón” (Real Academia Española, n.d.).

² “Predominio o fuerte ascendiente masculino en una sociedad o grupo” (Real Academia Española, n.d.).

Es así como el reconocimiento de problemáticas como violencia, discriminaciones y brechas de género desde un espacio universitario es clave para implementar estrategias que promuevan una educación inclusiva y equitativa vital a la hora de impulsar el liderazgo femenino y lograr una transformación en todos los aspectos de la sociedad (Restrepo, 2018; Jacobs, J., 1996; Amador Muñoz y Monreal Gimeno, 2012; Longman, K. A. et al., 2014; Katuna, B., 2019).

El departamento del Cauca por su parte cuenta con una gran amalgama cultural gracias a los distintos grupos étnicos y poblacionales que lo componen, además de contar con instituciones como la Universidad del Cauca, que termina por ser un foco de interés educativo para la población colombiana, promoviendo la convergencia de distintos contextos en un mismo espacio. Es por ello que se piensa en ¿cuáles son las fortalezas y debilidades presentes en el liderazgo femenino estudiantil de las facultades de Artes; Ciencias Humanas y Sociales; Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación; y Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad del Cauca actualmente? Esto con el fin de examinar la percepción estudiantil en la población encuestada frente a temas de inclusión y liderazgo, además de analizar las fortalezas y debilidades existentes en el ejercicio de las lideresas en cinco facultades de la institución.

Al desglosar los conceptos base de la investigación, se considera que el liderazgo centra su trabajo en quién y para qué se conduce, basándose en principios como la empatía, solidaridad y acogimiento de las personas y/o colectivos con el propósito de tener un objetivo compartido, siendo así una de sus mayores características que este liderazgo es no coercitivo, puesto que se respeta, confía y ayuda a todas las personas implicadas en una relación de poder (Argos y Ezquerro, 2014; Keohane, 2020). Así mismo, al discriminar el liderazgo a una población más específica (como lo son las mujeres), es importante resaltar su valor en los diferentes puestos de representación estudiantil, debido a que ayuda a visibilizar las problemáticas que enfrentan las mujeres en su identidad de género, estrechando las brechas de desigualdad, violencia y discriminación en la institución (Maito, D. C. et al., 2019; Ramírez, J. M. et al., 2021).

Sin embargo, el liderazgo femenino se ve atravesado por diferentes cuestiones sociales respecto a la estratificación de género, incluida la diferenciación de roles sexuales y el sesgo de género, que buscan garantizar la igualdad y equidad en hombres y mujeres examinada por medio de variables como la economía, sociedad, trabajo y violencia, con el objetivo de construir un futuro más equitativo en cuanto a la representación de mujeres en el liderazgo y el poder (Amador Muñoz y Monreal Gimeno, 2012).

El término estratificación de género hace referencia al desbalance existente en el reconocimiento de las actividades cumplidas por un género en específico, brindando en este caso un mayor peso y relevancia a los hombres y dejando a un lado a las mujeres (Guzmán Acuña, 2015). Por otro lado, la diferenciación de roles de género es usado para señalar las expectativas sociales aludidas a cada género, ligado al sesgo de género, otro concepto con el que menciona el favorecimiento y/o discriminación de un género sobre otro (Andrade, 2018; Barón y Charry, 2019; Ainscow, 2021; Chinchilla et al., 2021).

De esta manera, la Universidad del Cauca se define como objeto de estudio con el objetivo de recopilar el mayor número de opiniones del estudiantado activo en cinco facultades de la institución acerca del liderazgo, elecciones estudiantiles, equidad e inclusión, con el fin de conocer las perspectivas existentes sobre las representaciones estudiantiles femeninas. Por otro lado, el análisis de la investigación desde la ciencia política logra una mayor comprensión de las VBG por la que atraviesan las lideresas estudiantiles, permitiendo analizar entonces las relaciones de poder, jerarquías e interacciones sociales, dentro de un mismo contexto por medio del cual se relaciona el estudiantado encuestado.

Así, se construye una perspectiva general dentro de las cinco facultades de la Universidad del Cauca, marcando así un precedente en las investigaciones realizadas con anterioridad respecto a temas de género e IES, ya que son pocos los artículos relacionados con la temática. De igual manera, promueve la toma de decisiones futura basadas en datos recopilados de las percepciones estudiantiles, no solo en temas de inclusión y liderazgo, sino también en temáticas como las desigualdades existentes en las aulas, discriminación y privilegios basados en género.

Metodología

El presente estudio exploratorio cuantitativo es la segunda parte de la investigación “Igualdad, inclusión y liderazgo de género. Percepción de estudiantes universitarios” desarrollada por Pardo et al. (2023), una encuesta que recopila la percepción del estudiantado universitario perteneciente a las facultades de Artes; Ciencias Humanas y Sociales; Ciencias Naturales; Exactas y de la Educación; y Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad del Cauca 2024 frente al género, reflejado en variables como la igualdad, el liderazgo, la inclusión y la equidad. Las facultades anteriormente mencionadas se seleccionaron de manera aleatoria bajo el propósito de garantizar una amalgama de perspectivas estudiantiles, con el fin de favorecer la representatividad de los resultados obtenidos.

La presente investigación se desarrolla por medio de dos metodologías: la metodología cuantitativa - descriptiva que es un método por el cual se puede observar un contexto objetivo, cuya evaluación y profundización se obtiene por medio de datos estadísticos (recopilados en esta investigación por medio de una encuesta), mientras que la metodología cualitativa recoge información por medio del relacionamiento con actores directos del contexto a estudiar, por medio de entrevistas, observaciones, grupos focales, etc. (Creswell, 2009).

Por su parte, la metodología cuantitativa - descriptiva se llevó a cabo por medio de 5 fases: En la primera fase realizó un análisis conceptual, estableciendo un marco teórico y conceptual con perspectiva de género, orientado principalmente al liderazgo femenino en la educación superior, esto con el objetivo de crear bases sólidas para la investigación en cuanto a la teorización, problematización y solución de los problemas expuestos, además de la mejora en la encuesta de la primera fase del estudio. Dentro de la segunda fase se diseñó el instrumento con el cual se recopilaron las percepciones estudiantiles a partir de trabajos anteriores como un marco de referencia.

En la tercera fase se evaluó el instrumento por medio de una prueba piloto con estudiantes de la universidad y la ayuda de expertos relacionados con el tema con una experiencia de mínimo un año por medio del método de juicio para llegar a la cuarta fase, donde se realizó la aplicación del instrumento por medio de la plataforma web “Google Forms”, misma que fue distribuida por medio de grupos de estudiantes en WhatsApp de las cinco facultades de la universidad, correo electrónico y voz a voz. Finalmente, la quinta y última fase pertenece al análisis y socialización de los resultados obtenidos (procesados por medio del software SPSS). Con el fin de recopilar la mayor cantidad de respuestas, se motivó al estudiantado objetivo por medio de la rifa de souvenirs universitarios.

Así, el tamaño poblacional total fue de 8.727 estudiantes activos, frente a una muestra de 1.040 encuestas. La muestra estadística (n) se obtuvo por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Se debe tener en cuenta que esta muestra es no probabilística y no representativa de la universidad en general, ya que se centra en estudiantes de las cinco facultades anteriormente mencionadas. Por otro lado, la recolección de información se llevó a cabo mediante Google Forms, utilizando el muestreo por conveniencia, determinado por mujeres con interés y disposición para participar en la encuesta, además de conocimiento acerca del liderazgo.

La encuesta está conformada por nueve preguntas sociodemográficas, cuatro académicas, seis de igualdad, quince de liderazgo, tres de inclusión, cinco de equidad y nueve de preguntas adicionales. Estas preguntas se encuentran organizadas mediante la escala nominal y ordinal, además de datos cualitativos a través de opiniones. Las consideraciones éticas con las que se realizó la encuesta se basaron en la declaración de Helsinki y la Resolución No. 008430 del Ministerio de Salud de Colombia.

Por otro lado, la metodología cualitativa se realizó por medio de un grupo focal con 7 lideresas de la Universidad del Cauca tanto organizadas como no organizadas cuyo rol se encontraba vigente en el año 2024. En primera instancia, se realizó el planteamiento de preguntas guía que pudiesen ayudar a profundizar los datos obtenidos en la encuesta anteriormente aplicada. Luego, se realizó la convocatoria de las lideresas, donde se dio a conocer el objetivo del espacio a desarrollar y la relevancia de esta investigación. Asimismo, se llevó a cabo el grupo focal en la facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales el día 21 de octubre del mismo año, y finalmente, en cuarta instancia, se realizó el debido análisis de los resultados, además de la comparación entre los datos obtenidos por medio de la encuesta y el grupo focal.

Resultados

Alrededor del mundo las constantes luchas feministas han conseguido que hoy por hoy las mujeres desempeñen papeles importantes en sectores tanto públicos como privados, no obstante, no debe interpretarse como que las barreras de género se encuentran cerradas por completo, puesto que variables económicas, lingüísticas, territoriales, culturales y demás siguen siendo un limitante en el acceso de las mujeres a diferentes cargos de poder. Así pues, a continuación, se desarrollará el análisis de los resultados obtenidos con el fin de encontrar una correlación entre el liderazgo femenino y las VBG.

Módulo Socioeconómico

Tabla 1

Módulo socioeconómico: género, edad y estrato económico del estudiantado de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Categoría	Número	Porcentaje					
Género	Mujer	562	54,0%					
	Hombre	456	43,8%					
	Diversidades sexuales	22	2,1%					
	Total	1040	100,0%					
Estrato	Mujer			Hombre		Diversidades Sexuales		Total
	Categoría	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
	Del 1 al 3	524	50,4%	423	40,7%	18	1,7%	
	Del 4 al 6	39	3,8%	33	3,2%	4	0,4%	
	Total	563	54,1%	456	43,8%	22	2,1%	
Edad	Menores de 30 años	541	52,0%	424	40,8%	21	2,0%	94,8%
	Mayores de 30 años	21	2,0%	32	3,1%	1	0,1%	5,2%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Respecto a los resultados obtenidos por medio de la encuesta, el estudiantado está constituido por mujeres en un 54,0 % y hombres en un 43,8 %, sin embargo, a pesar de que más de la mitad del estudiantado es constituido por mujeres, según el grupo focal desarrollado, son los hombres a quienes se les exalta en mayor medida su rol y participación en estas facultades (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024). Por otro lado, el porcentaje de personas con diversidad sexual representa el 2,1 % de los estudiantes.

También, se puede observar que las facultades encuestadas se encuentran compuesta mayormente por personas jóvenes, siendo el 94,8 % del estudiantado menores de 30 años, y 5,2 % mayores de 30 años. Una afirmación que se podría formar alrededor de estos datos es que al no existir choques generacionales entre gran parte de la población, este ambiente podría suponerse que este espacio es abierto a la inclusión y aceptación de la otredad, al no estar marcada por una ideología machista a comparación de otras generaciones, sin embargo según investigaciones recientes se ha demostrado el crecimiento en algunos caso de la ideología antifeminista y/o machistas por parte de la juventud actual (Amondarain, 2024).

Otra característica identificada es que gran parte del estudiantado pertenece a los estratos 1, 2 y 3, siendo el 92,8 % quienes provienen de contextos vulnerables, repercutiendo en varios casos en la dinámica estudiantil por factores diversos como el económico, tiempo, salud, etc. al mismo tiempo que afecta de manera conjunta el acceso y la permanencia en cargos de poder (Munduate, L., 2003; Restrepo, 2018). Sumado a lo anterior, se debe destacar que el 39,3 % de la población universitaria encuestada es proveniente del departamento del Cauca, lo que podría asociarse con una brecha de permanencia para el 60,7 % de las personas foráneas encuestadas, debido a factores como lo económico, social, cultural, etc. (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024).

Módulo de Género

Tabla 2

Módulo de Género del estudiantado de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Categoría	Mujer		Hombre		Diversidades sexuales		Total
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
¿Conoce usted si en la Universidad se orienta alguna cátedra, curso o electiva sobre género?	Sí	230	22,1%	125	12,0%	12	1,2%	35,3%
	No	204	19,6%	181	17,4%	7	0,7%	37,7%
	Ns/Nr	128	12,3%	150	14,4%	3	0,3%	27,0%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%
Si su respuesta fue "Sí", indique la modalidad:	No aplica	360	34,6%	334	32,1%	15	1,4%	68,2%
	Electiva	156	15,0%	90	8,7%		0,0%	23,7%
	Electiva	46	4,4%	24	2,3%	7	0,7%	7,4%
	Seminario	14	1,3%	17	1,6%	1	0,1%	3,1%
	Voluntariado	14	1,3%	15	1,4%	1	0,1%	2,9%
	Curso del	5	0,5%	5	0,5%		0,0%	1,0%
	Total	595	57,2%	485	46,6%	24	2,3%	106,2%
¿Cómo se podrían estructurar los procesos de género desde el currículo académico?	De manera	297	28,6%	160	15,4%	12	1,2%	45,1%
	Ofreciendo	206	19,8%	157	15,1%	7	0,7%	35,6%
	No es	59	5,7%	139	13,4%	3	0,3%	19,3%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Para abordar los procesos de género desde el currículo académico, se observó que el 45,1 % de las personas encuestadas cree que debe aplicarse de manera “Transversal”; 35,5 % “Ofreciendo asignaturas electivas” y 19,3 % “No es necesario”. Sin embargo, al preguntar si conocían alguna cátedra, curso o electiva con enfoque de género, dando como resultado que el 64,7 % no sabe o no conoce, mientras que el 35,3 % sí tiene conocimiento. En contraste, dentro de las personas que afirmaron conocer, se tiene que el 64,0 % serían electiva FISH³; 17,9 % Electiva; 7,8 % Voluntariado y Seminario electivo y 2,5 % Curso del plan de estudios.

Los datos anteriormente mencionados facilitan ilustrar el papel de la educación en la sociedad como factor movilizante, sugiriendo entonces que pueda reducir o solucionar situaciones causadas por la discriminación y exclusión de las personas (observándose una tendencia de estos comportamientos dirigidos a las mujeres), problemáticas cuya raíz se divide en tres variables: los roles sexuales (actividades que diferencian al hombre de la mujer), los estereotipos de género (creencias sobre lo que puede y no hacer un hombre y una mujer) y los estereotipos de rasgos de género (características psicológicas del hombre y la mujer) (Amador y Monreal, 2012; Díaz, P. et al., 2024).

Es por ello que anteriormente se menciona que en el marco del estudio realizado, a pesar de que más de la mitad del estudiantado son mujeres, se puede observar que la formación enfocada en el género no se encuentra integrado en el currículo de las carreras encuestadas, limitando una formación tanto informada como consciente de problemáticas como las VBG⁴. De esta manera, los estereotipos de rasgos de género influyen en la exclusión social marcado por los roles de género, tachando a lo femenino como aquello que cuida y siente, y a lo masculino como lo productivo e intelectual (Ainscow, 2021).

Un claro ejemplo de ello es el estudio realizado en Colombia por el Programme for International Student Assessment - PISA en el año 2022, donde en diferentes áreas académicas los hombres superan a las mujeres por 9 puntos en razonamiento cuantitativo mientras que las mujeres superan a los hombres por 12 puntos en lo cualitativo, evidenciando barreras y desigualdades existentes en el acceso a la educación superior y el trabajo, condicionado por los ya mencionados roles de género (Restrepo, 2018; OECD, 2023).

³ Electiva de Formación Integral, Social y Humanística.

⁴ Violencias Basadas en Género

Módulo de Liderazgo

En el aspecto de si el liderazgo se forma desde el aula, el 75,1 % respondió que los docentes sí desarrollaban actividades académicas en equipos para fomentar el liderazgo, mientras que el 24,5 % respondió que no. Junto a ello, se preguntó acerca de si los docentes formaban estos liderazgos sin tener en cuenta el género de las personas, así pues, el 81,3 % dijo que si, frente a un 18,6 % que dijo no. Los resultados sugieren una disonancia entre la formación dentro del currículo y la formación dentro del aula, puesto que aún si los planes de estudio no contemplan una perspectiva de género, gran parte del cuerpo docente de las facultades encuestadas fomentan el liderazgo mayormente a mujeres.

En este sentido, el 57,5 % de las personas encuestadas considera que sí hay una representación significativa en los liderazgos estudiantiles, frente a un 42,4 % que no lo considera así. Sin embargo, esta información se contrasta con la pregunta de si existe o no una cuota de género, donde los argumentos recibidos se clasificaron en 70 categorías de respuesta, sin embargo, en la siguiente tabla se presentan las categorías con mayor porcentaje de respuesta, representando el 78,7 %.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la percepción de la cuota de género y su justificación de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Categoría		Mujeres		Hombres		Diversidades Sexuales		Total
	Indique ¿Por qué?		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
¿Cree que hay una cuota de género en los liderazgos estudiantiles?	Si	Ns/Nr	37	3,6%	22	2,1%	2	0,2%	5,9%
	No		120	11,5%	87	8,4%	6	0,6%	20,5%
	Total		157	15,1%	109	10,5%	8	0,8%	26,3%
	Si	Hay igualdad en el acceso a los liderazgos sin importar el género.	30	0,0%	55	0,0%	2	0,0%	0,0%
	No		55	5,3%	44	4,2%	1	0,1%	9,6%
	Total		55	5,3%	44	4,2%	1	0,1%	9,6%
	Si	No es así.	2	0,2%	3	0,3%	0	0,0%	0,5%
	No		50	4,8%	45	4,3%	0	0,0%	9,1%
	Total		52	5,0%	48	4,6%	0	0,0%	9,6%
	Si	Hay igualdad en el acceso, la persona se elige por capacidades, no por género.	2	0,2%	8	0,8%	0	0,0%	1,0%
	No		29	2,8%	23	2,2%	1	0,1%	5,1%
	Total		31	3,0%	31	3,0%	1	0,1%	6,1%
	Si	La mayoría son hombres.	17	1,6%	10	1,0%	1	0,1%	2,7%
	No		13	1,3%	13	1,3%	1	0,1%	2,6%
	Total		30	2,9%	23	2,2%	2	0,2%	5,3%
	Si	Se evidencia que así es.	13	1,3%	18	1,7%	0	0,0%	3,0%
	No		6	0,6%	3	0,3%	1	0,1%	1,0%
	Total		19	1,8%	21	2,0%	1	0,1%	3,9%
	Si	Hay mayor presencia de mujeres.	13	1,3%	9	0,9%	0	0,0%	2,1%
	No		8	0,8%	2	0,2%	0	0,0%	1,0%
	Total		21	2,0%	11	1,1%	0	0,0%	3,1%
	Si	Es igualitaria.	3	0,3%	8	0,8%	0	0,0%	1,1%
	No		8	0,8%	13	1,3%	0	0,0%	2,0%
	Total		11	1,1%	21	2,0%	0	0,0%	3,1%
	Si	No es igualitaria.	1	0,1%	11	1,1%	0	0,0%	1,2%
	No		1	0,1%	7	0,7%	0	0,0%	0,8%
	Total		2	0,2%	18	1,7%	0	0,0%	1,9%
	Si	Hay representación diversa.	7	0,7%	11	1,1%	1	0,1%	1,8%
	No		7	0,7%	4	0,4%	0	0,0%	1,1%
	Total		14	1,3%	15	1,4%	1	0,1%	2,9%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Así, se destacan 10 categorías de respuesta: 20,5 % de las respuestas de “Ns/Nr” negaron la existencia de la cuota de género, mientras el 5,6 % respondió que sí existen; “Hay igualdad en el acceso a los liderazgos sin importar el género” donde el 9,8 % de las personas respondieron no y 8,3 % respondieron sí; “No es así” con 9,2 % de respuestas negativas y 0,5 % positivas; “Hay igualdad en el acceso, la persona se elige por capacidades, no por género” con 5,1% negativas y 1,0 % positivas; “Es igualitaria” con 2,0% negativas y 1,1% positivas; “No es igualitaria” con 0,8 % negativas y 1,2 % positivas; y finalmente “Hay representación diversa” 1,1 % y 1,73 % positivas.

Es así como en este apartado se evidencia que el 56,9 % del estudiantado encuestado no cree que exista una cuota de género, sin embargo, esto podría deberse al posible desconocimiento del término “cuota de género”, categoría de respuesta que fue anexada a “Ns/Nr”.

El liderazgo en el ámbito educativo (especialmente en el superior) puede desempeñar un papel elemental dentro de las IES⁵, facilitando la convergencia de perspectivas y vivencias de diversas personas para con un mismo propósito: el desarrollo y actualización constante de la institución, creando un puente entre estudiantes y administrativos, tomando en cuenta los retos y desafíos del estudiantado (Amador Muñoz y Monreal Gimeno, 2012; Koppell, C. et al., 2021). Por ende, un sector del estudiantado encuestado percibe que el acceso a los liderazgos es abierto e igualitario sin importar el género, sin embargo, esta percepción podría estar influida por el conocimiento limitado sobre las VBGs, barreras de acceso y/o limitaciones basadas en estereotipos y roles de género.

También, se considera que en las dinámicas de liderazgo, específicamente en las representaciones estudiantiles, pueden intervenir situaciones que se ubican más allá de sólo un esfuerzo y voluntades conjuntas, necesitando una serie de recursos tales como capital, tiempo, transporte, etc. (Restrepo, 2018).

Tabla 4

Percepción de autoconfianza y aspiración al liderazgo estudiantil de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Mujer			Hombre		Diversidades Sexuales		Total
	Categoría	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
¿Cuál es su nivel de autoconfianza durante la realización de las diferentes actividades académicas?	Alto	178	17,1%	221	21,3%	8	0,8%	39,1%
	Medio	342	32,9%	219	21,1%	12	1,2%	55,1%
	Bajo	42	4,0%	16	1,5%	2	0,2%	5,8%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%
¿Ha aspirado alguna vez a algún rol de liderazgo estudiantil en la universidad?	Si	64	6,2%	72	6,9%	4	0,4%	13,5%
	No	498	47,9%	384	36,9%	18	1,7%	86,5%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Ahora bien, en cuanto al nivel de autoconfianza durante la realización de las actividades académicas el 55,1 % de las personas se ubicó en un nivel medio, esto seguido del 39,1 % que se posiciona en un nivel alto y un 5,8 % cuyo nivel es bajo. Ligado a lo anterior, se puede observar que en el apartado de si alguna vez ha aspirado a algún rol de liderazgo estudiantil en la universidad, el 85,6 % de las personas respondió que no, mientras que el 13,5 % respondió que sí.

⁵ Instituciones de Educación Superior

Estos resultados pueden verse influenciados por los procesos llevados a cabo por algunos docentes que forman un liderazgo con enfoque de género, fortaleciendo así a una mayor autoconfianza en la comunidad universitaria encuestada, sin embargo, se observa una disonancia entre la aspiración de roles de representación estudiantil y la autoconfianza anteriormente mencionada. Asimismo, se observa una tendencia frente a las mujeres que acceden a los liderazgos estudiantiles, puesto que en algunos casos se ven enfrentándose a la presión social, señalamientos constantes, ataques personales, violencias, etc. (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024).

Por otro lado, la percepción estudiantil en cuanto a la formación de liderazgos individuales en el estudiantado encuestado se encuentra dividida, puesto que el 51,9 % considera que no se brindan ese tipo de espacios, frente a un 48,1 % que considera que sí existen. En cuanto a la justificación de las respuestas dadas con anterioridad, se obtuvo un total de 78 categorías de respuestas, donde se destacan las siguientes: como justificación de las respuestas negativas, el 21,2 % considera que “No encuentro un lugar adecuado para entrar”; 15,0 % “No hay interés”; 12,6 % “No hay un entorno adecuado” y 5,6 % “No hay garantías plenas”.

Así, la percepción de garantías frente al ejercicio de la representación estudiantil podría incidir en el desinterés hacia los espacios y condiciones que ofrecen las facultades encuestadas, limitando la partición política, social y cultural de las personas interesadas (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024). En cuanto a la justificación de las respuestas positivas se destacan: 6,4 % “Seminarios”, 5,7 % “Actividades académicas/ recreativas” y 5,7 % “Deportes”. Estas categorías de respuesta acogen al 72,1 % de las opiniones dadas, ofreciendo una perspectiva diferente en cuanto a los espacios en los que se puede participar en estas facultades ejerciendo un liderazgo.

Tabla 5

Escenarios y percepciones del liderazgo individual de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Categoría	Mujer		Hombre		Diversidades Sexuales		Total	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
¿Ha identificado escenarios en los que usted pueda participar con un rol de liderazgo individual?	Si	251	24,1%	236	22,7%	13	1,3%	48,1%	
	No	311	29,9%	220	21,2%	9	0,9%	51,9%	
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%	
Justifique su respuesta:	No	No he evidenciado ningún	115	11,1%	81	7,8%	2	0,2%	19,0%
		No me gusta/interesa ser líder.	76	7,3%	52	5,0%	4	0,4%	12,7%
		Ns/Nr	34	3,3%	31	3,0%	2	0,2%	6,4%
		No he participado	27	2,6%	22	2,1%	4	0,4%	5,1%
		Total	252	24,2%	186	17,9%	12	1,2%	43,3%
	Si	Ns/Nr	30	2,9%	34	3,3%	0	0,0%	6,2%
		Trabajos en grupo.	33	3,2%	26	2,5%	0	0,0%	5,7%
		Diversas representaciones	25	2,4%	28	2,7%	1	0,1%	5,2%
		Actividades académicas/recreativas	25	2,4%	25	2,4%	0	0,0%	4,8%
		Total	113	10,9%	113	10,9%	1	0,1%	21,8%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Por otro lado, el 51,9 % considera que no existen espacios para desarrollar y/o desempeñar alguna actividad o rol de liderazgo individuales dentro del ámbito académico, a diferencia del 48,1 % que considera que sí los hay, en cuanto a la justificación se construyeron 77 categorías de respuesta, de las cuales se escogieron un total de 8 respuestas que recogen el 65,1 % de estas. Del 51,9 % de las personas que consideran que no hay espacios, el 19,0 % opina que “No ha evidenciado ningún caso”; 12,7 % “No le gusta/interesa ser líder.”; 6,4 % “Ns/Nr” y 5,1 % “No ha participado”. Mientras que el 16,3 % de las personas afirman que sí los hay, el 6,2 % “Ns/Nr”; 5,7 % “Trabajos en grupo”; 5,2 % “Diversas representaciones” y 4,8 % “Actividades académicas/recreativas”.

De esta forma, aunque gran parte de la población universitaria encuestada no identifique una barrera en cuanto al acceso de los distintos tipos de liderazgos, es posible que algunas respuestas no son una experiencia personal, puesto que, al comparar esta respuesta junto con las demás obtenidas en el acceso a un liderazgo, una proporción similar afirmó no haberlo hecho. Aun así, una minoría señala la existencia de variables limitantes a la hora de ejercer un cargo de liderazgo en el contexto encuestado.

En cuanto a la consideración acerca de si hay o no situaciones adversas relacionadas con igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género que pueda influir en la decisión de abandonar la carrera, el 63,1 % afirmó que no, mientras que el 36,7 % respondió que sí. Es así como al preguntar acerca de actos de violencia de género en la realización de actividades académicas el 63,4 % del estudiantado encuestado respondió de manera negativa, frente a un 36,5 % que respondió afirmativamente. Así, las personas que respondieron positivamente afirman que el 23,4 % ha evidenciado violencia verbal, 18,8 % acoso, 17,0 % violencia psicológica, 10,2 % violencia sexual, 9,3 % conducta abusiva, 8,8 % persecución, 8,5 % violencia económica, 4,0 % violencia física.

Los datos encontrados resultan relevantes, ya que aunque la universidad se piensa como un espacio propicio para el aprendizaje, el respeto y la formación y transformación de ideas, estos resultados evidencian las distintas violencias sistemáticas en contra de las mujeres, no sólo cuando estas ejercen un cargo de poder, sino en ámbitos que implican la universidad, propiciado no sólo por pares como lo son los demás estudiantes, sino por las personas que componen el cuerpo institucional (Guzmán Acuña, 2015).

Un ejemplo de ello es que el 74,7 % de personas que no han evidenciado algún caso de VBG dentro de la universidad, frente a un 25,2 % que sí lo ha visto, sin embargo, las personas que sí lo han evidenciado afirman que el 58,9 % han sido proporcionados por administrativos, 35,1 % por estudiantes, 3,4 % por profesores y 1,1 % por personas que ejercen oficios varios.

Módulo de Universidad

Tabla 6

Actores responsables de la transformación de cinco facultades de la Universidad del Cauca, 2024.

	Categoría	Mujer		Hombre		Diversidades Sexuales		Total
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
¿Quiénes considera que son los responsables de la transformación en temas de igualdad, liderazgo e inclusión de género en la Universidad?	Todas las anteriores	509	48,9%	366	35,2%	17	1,6%	85,8%
	Estudiantes	28	2,7%	44	4,2%	3	0,3%	7,2%
	Profesores	12	1,2%	21	2,0%	1	0,1%	3,3%
	Ninguna de las anteriores	8	0,8%	19	1,8%	0	0,00%	2,6%
	Administrativos y directivos	5	0,5%	6	0,6%	1	0,1%	1,2%
	Total	562	54,0%	456	43,8%	22	2,1%	100,0%

Nota. Percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca. Elaboración propia.

Finalmente, al preguntar quiénes consideran que son los responsables de la transformación en temas de igualdad, liderazgo e inclusión de género en la Universidad, el 85,7 % respondió que tanto estudiantes como administrativos, directivos y profesores tenían este deber; el 7,2 % respondió con la opción de estudiantes; 3,3 % profesores; 2,6 % ninguna de las anteriores y finalmente, 1,2 % administrativos y directivos. Estos resultados permiten constatar que desde la perspectiva de los estudiantes encuestados, debe existir un compromiso por parte de la comunidad universitaria, especialmente los administrativos, directivos y profesores, seguido del estudiantado.

Discusión

El liderazgo femenino en la representación estudiantil permite entonces tener una mayor conexión entre las problemáticas presentadas por el estudiantado encuestado y las posibles soluciones, además de incidir en distintas problemáticas que suelen estar ligadas a cuestiones de género, tales como los estigmas sociales y los comportamientos machistas y patriarcales legitimados, ya que tal como lo menciona Streck (2019), se debe descolonizar el currículo para conocer nuevas visiones, tanto en el contexto internacional y nacional, como en los movimientos sociales y diversas instituciones de educación superior.

Conforme a lo anteriormente mencionado, se puede observar una baja presencia de diversidades sexuales en la universidad (2,1 %), lo que podría limitar la diversificación de los espacios, decisiones y perspectivas, mismas que en algunas situaciones pueden relacionarse con brechas de desigualdad y exclusión educativa, puesto que no hay herramientas con las cuales se pueda impartir una formación contextualizada, tal como expresan Amador Muñoz, L. V. y Monreal Gimeno, M. C. (2016).

Es por ello que se requiere una nueva categoría escolar: la coeducación, dado que, tal como lo menciona Heredero de Pedro (2019), es la forma en la que los roles sexuales, los estereotipos basados en los roles de género y los estereotipos basados en los rasgos de género pueden enfrentarse y eliminar, fomentando el respeto y la equidad en la Universidad del Cauca de manera conjunta con las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, formando de manera activa tanto a docentes como estudiantes y administrativos en la desnaturalización de actos discriminatorios, misóginos, etc.

Por la misma línea, se encontró que 27,1 % de las personas encuestadas mencionan problemáticas ligadas a las prácticas patriarcales como algunas de las razones de peso para abandonar su carrera, observándose así una posible relación con la promoción de hombres en cargos más alto que las mujeres en la mayoría de los casos; situación que se ve a mayor o menor medida según la carrera y facultad en la que se encuentre la persona, puesto que se mencionaba que en algunos casos existe una mayor estratificación de género en facultades como ingeniería y contables se rechaza y juzga a la mujer por estar en alguna de sus carreras (Pardo et al., 2024; James, R., 2012).

Es por ello que autores como Guzmán Acuña, T. D. J. y Guzmán Acuña, J. (2016) invitan a reflexionar acerca del importante papel que cumplen las IES, no solo dentro del plantel, sino en la sociedad, promoviendo así la igualdad de género y la transformación cultural de contextos históricamente machistas, además de analizar las VBGs presentes en el ámbito educativo y las repercusiones que presenta en cada una de las personas afectadas, presentando una concordancia con los datos recopilados.

Un ejemplo de ello se ve reflejado algunos espacios universitarios (sean académicos u organizacionales), que, según experiencias recopiladas en el grupo focal realizado con lideresas de la Universidad del Cauca, se perciben hostiles con las mujeres que lo integran o quieren integrarlo, ya que se señala la presencia de conductas machistas, donde se busca afectar a las lideresas con diversos temas (especialmente los de carácter personal) y la constante alerta en el cometimiento de un error, ya sea en el momento o tiempo después (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024).

Esta conducta tiende a ser confrontativa, invasiva y violenta, puesto que contrario a las críticas constructivas, no se trata de un ejercicio que facilite o llame a la reflexión a la persona afectada, además de que algunas participantes expresaron que se puede percibir una diferencia en el trato que se le da a una persona que se encuentre liderando, dependiendo de si es un hombre o una mujer (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024).

De este modo, la información se contrasta con las autoras Chinchilla, N. et al. (2021), donde se propone el feminismo sinérgico como una posición en contra de estas vivencias, enfocándose en la igualdad entre los derechos, reconocimiento y valor tanto de los hombres como de las mujeres, empoderando a la mujer sin implicar su masculinización y potenciando las capacidades y atributos de ambos en diversos contextos, puesto que tal como se halló en el grupo focal realizado con algunas lideresas estudiantiles, quienes sugieren que en algunos casos, hay quienes deben cambiar su personalidad y endurecerse con el paso del tiempo con el fin de no verse “vulnerables” frente a otras personas que puedan infringirles algún tipo de daño, ya sea física o psicológicamente.

Por otro lado, al hablar de violencias existentes en el contexto educativo encuestado, gran parte de ellas son verbales (23,4 %), psicológicas (17,0 %) y de acoso (18,8 %), proporcionadas principalmente por administrativos. Es por ello que el liderazgo y la permanencia por parte de las mujeres en estas facultades puede tornarse difícil, tal como lo plasma Ramírez, A. R. et al. (2018), ya que se encuentra atravesado por espacios y personas que cometen VBGs en su contra, sin que la universidad ofrezca garantías para la protección de estas.

También, se observa que la gran mayoría del estudiantado encuestado son personas foráneas pertenecientes a estratos bajos, factor que puede representar un aumento en el número de hándicaps académicos, afectando el desarrollo y permanencia de las personas en la universidad, considerando que estas personas pasan por mayores dificultades personales, desplegándose así la observación de algunas personas donde se expone que ser representante en cualquier cargo universitario es una responsabilidad mayor de la que no podrían hacerse cargo, ya sea por falta de tiempo y/o de recursos (Pardo et al., 2024).

Por otro lado, al realizar la pregunta sobre cuáles son las barreras que impiden el acceso y permanencia en el liderazgo dentro del grupo focal se encontró que hay factores tales como: el económico, puesto que se necesita de propaganda, desplazamiento y demás recursos didácticos a la hora de realizar un ejercicio de candidatura; disponibilidad, ya que se necesita de tiempo para llevar a cabo reuniones, diseño de estrategias, etc.; formación, puesto que algunas participantes consideran que un buen liderazgo debe ser formado, cuya base ideológica esté en lo teórico; relaciones de poder, que como se mencionaba anteriormente, el patriarcado complica mucho más el establecimiento de una figura femenina, puesto que causa “incomodidad” verlas en una posición de poder igual o más alta a la que ellos ocupan; cultura y VBGs, ligadas a las mismas prácticas mencionadas con anterioridad; academia, pues se tienen que cumplir con ambas obligaciones de manera simultánea; y estigmas, que tienen raíces culturales por medio de los estereotipos y roles de género (Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca, 2024).

Es así como Nazari, L. (2021) investiga acerca de las barreras existentes que impiden a la mujer alcanzar posiciones de poder en diversos campos, al igual que Gillard, J., y Okonjo-Iweala, N. (2022) que recopila distintas experiencias de lideresas en distintas áreas, brindando una perspectiva propia sobre los desafíos vividos a lo largo de su trayectoria en un puesto de poder, mismas barreras encontradas por medio del grupo focal mencionado anteriormente.

Asimismo, se habla también de que la mayoría del alumnado no conoce sobre cursos que se dictan con perspectiva de género, ya que se identificó una falta de materias en el pensum de las distintas carreras con perspectiva de género a pesar de que el 54,0 % del estudiantado encuestado son mujeres, además de resaltar el compromiso permanente de la universidad para con la sociedad, educando y transformando la realidad para bien (Pardo et al., 2024).

A causa de lo anterior, en conjunto con las violencias mayormente ejercidas por funcionarios y estudiantes se ve afectada en algunos casos la autoconfianza de las mujeres a la hora de tomar un rol de liderazgo, haciéndola baja o casi nula, reflejando la presencia del “síndrome del techo de cristal”, que hace referencia a las barreras invisibles a la hora de alcanzar estas posiciones a pesar de tener la capacidad de hacerlo, perpetuando la desigualdad en el acceso y la permanencia de las oportunidades (Guzmán, 2015).

Conclusión

Con base en la información expuesta con anterioridad, la educación puede considerarse como un pilar fundamental de la sociedad, puesto que influye de manera transversal la vida de las personas que acceden a ella, además de ayudar a reducir y/o solucionar problemáticas de exclusión y discriminación. Es así como el enfoque de género dentro del contexto educativo es indispensable, ya que ayuda a diversificar las perspectivas existentes dentro de las IES, propiciando una formación basada en la defensa de los DDHH sin excepción alguna.

Así, las facultades encuestadas pueden comprometerse en la formación de los docentes y administrativos en temas referentes a las VBGs y la implementación del enfoque de género en los pensum académicos de todas las carreras, puesto que se observa que algunas de las violencias desarrolladas dentro del contexto analizado son el reflejo de diferentes dinámicas sociales.

Por ello, se debe priorizar la disminución de VBG que dificultan un buen ejercicio del desarrollo de los liderazgos femeninos en las facultades encuestadas, además de la creación de garantías que protejan la integridad de las lideresas, tal como brindar apoyo y protección, asimismo es imprescindible fortalecer las rutas de denuncias de VBGs y alertas tempranas ante estos casos por medio de un proceso no revictimizante.

También, podría resultar conveniente reforzar la pedagogía en torno a las responsabilidades de una o un representante estudiantil, debido a que algunas personas manifiestan desinterés o falta de conocimiento hacia estos liderazgos. Asimismo, se sugiere crear nuevos espacios libres de señalamientos, promoviendo la diversidad y el respeto por la otredad.

Por último, se resalta el compromiso que deben tener los entes administrativos de las facultades en cuanto a la transformación de algunas dinámicas machistas, misóginas y violentas que se han observado, brindando apoyo a las personas afectadas y garantizando el bienestar de la comunidad universitaria, principalmente a aquellas mujeres que acceden a su derecho de ejercer un puesto de liderazgo.

Así, se observa que gran parte de las investigaciones con las cuales se apoyó y desarrolló la presente investigación coinciden con los hallazgos analizados, concretamente con los resultados encontrados en el contexto social, económico y cultural del país. A pesar de que cada investigación con la que se contó proviene de un país o región distinta, se observa que gran parte de ellos cuentan con estructuras machista y patriarcal en mayor o menor proporción, limitando el libre desarrollo de las personas en su vida cotidiana.

Por otro lado, al hablar de retos y/o limitaciones encontradas al realizar la investigación, se presentaron situaciones relacionadas con el estudiantado encuestado, siendo en algunos casos la manifestación del desinterés, además de la falta de conocimiento frente a conceptos y problemáticas relacionados al género, generando dudas o interpretaciones diversas frente a distintas preguntas planteadas en la encuesta. De igual manera, también se presentaron señalamientos al equipo de encuestadores por abordar temáticas relacionadas al género, liderazgo y VBGs.

Finalmente, se observó una limitación en cuanto a una literatura que hable acerca de los liderazgos femeninos tanto en las IES como en el país, centrándose en investigaciones realizadas en colegios y escuelas de países de América Latina. Si bien existen algunos textos que develan el contexto interno del país y las amplias dinámicas existentes referentes al género, son muy pocas las que se concentran en hablar acerca de cómo se desarrolla el liderazgo en una institución pública bajo una expresión de género femenina.

Referencias

Ainscow, M. (2021). Inclusion and Equity in Education: Responding to a Global Challenge. In A. Köpfer, J. J. W. Powell, y R. Zahnd (Eds.), Handbuch Inklusion international / International Handbook of Inclusive Education: Globale, nationale und lokale Perspektiven auf Inklusive Bildung / Global, National and Local Perspectives (1st Ed., pp. 75–88). Verlag Barbara Budrich.

<https://doi.org/10.2307/j.ctv1f70kvj.7>

Amador Muñoz, L. V. y Monreal Gimeno, M. C. (2016). Intervención social y género: (Ed.). Narcea Ediciones.

<https://elibro-net.acceso.unicauca.edu.co/es/lc/unicauca/titulos/46090>

Amondarain, A. (2024, 12 agosto). Casi un 32% de la juventud universitaria considera que el feminismo no busca la igualdad. EFEMINISTA.

<https://efeminista.com/juventud-universitaria-feminismo-igualdad/#:~:text=La%20idea%20antifeminista%20m%C3%A1s%20extendida,la%20superioridad%20del%20sexo%20femenino%22>.

Andrade Zavala, D. (Coord.). (2018). Género y educación: (Ed.). Editorial Miguel Ángel Porrúa.

<https://elibro-net.acceso.unicauca.edu.co/es/lc/unicauca/titulos/118477>

Argos González, J. (2014). Liderazgo y educación: (Ed.). Editorial de la Universidad de Cantabria.

<https://elibro-net.acceso.unicauca.edu.co/es/lc/unicauca/titulos/55383>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de 1991. Alcaldía Mayor de Bogotá.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125#:~:text=La%20ley%20determinará%20lo%20relativo,los%20consiguientes%20derechos%20y%20deberes.&text=ARTÍCULO%2043.,a%20ninguna%20clase%20de%20discriminación>

Barón Torres, S. V., y Charry Quintero, D. C. (2019). El liderazgo femenino: Un estilo propio [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional EdocUR. https://doi.org/10.48713/10336_20087

Centro Nacional de Memoria Histórica. (2023, 28 agosto). La conquista del voto femenino: un camino que empezó antes de 1954 - Centro Nacional de Memoria Histórica. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/la-conquista-del-voto-femenino-un-camino-que-empezo-antes-de-1954/>

Díaz, P., Silva, P. A., & Tuma, K. (2024, May). The Equality Maturity Model: an actionable tool to advance gender balance in leadership and participation roles. In 2024 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON) (pp. 1-5). IEEE. <https://arxiv.org/pdf/2407.02305>

Función Pública. (2000, 31 mayo). Ley 581 de 2000. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2022). Women and leadership: Real lives, real lessons. MIT Press. <https://www.keithdwalker.ca/s/Women-in-LeadershipGillard-Okonjo-IwealaEBS.pdf>

Guzmán Acuña, T. D. J. y Guzmán Acuña, J. (2016). Género, universidad y sociedad: (Ed.).

Editorial Miguel Ángel Porrúa.

<https://elibro-net.acceso.unicauca.edu.co/es/lc/unicauca/titulos/40095>

Heredero de Pedro, C. (2019). Género y coeducación: (Ed.). Ediciones Morata, S. L.

<https://elibro-net.acceso.unicauca.edu.co/es/lc/unicauca/titulos/119531>

Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual Review of Sociology*, 22(1), 153–185.

<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.153>

James, R. (2012). Social inclusion in a globalised higher education environment: the issue of equitable access to university in Australia. In T. N. Basit & S. Tomlinson (Eds.), *Social inclusion and higher education* (1st Ed., pp. 83–108). Bristol University Press.

<https://doi.org/10.2307/j.ctt1t891n1.9>

Katuna, B. (2019). Gender and Leadership in Higher Education. In *Degendering Leadership in Higher Education* (pp. 109-147). Emerald Publishing Limited.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-83867-130-320191005>

Keohane, N. O. (2020). Women, Power & Leadership. *Daedalus*, 149(1), 236–250.

<https://www.jstor.org/stable/48563044>

Koppell, C., Brigety, R. E., & Bigio, J. (2021). Transforming International Affairs Education to Address Diversity, Equity, and Inclusion. Council on Foreign Relations. <http://www.jstor.org/stable/resrep29991>

Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca (Ed.). (2024, octubre 21). Grupo focal con Lideresas estudiantiles de la Universidad del Cauca [Grabación]. Popayán, Cauca, Colombia.

Longman, K. A., & Madsen, S. R. (Eds.). (2014). *Women and leadership in higher education*. IAP.

<https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=ugUoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22Women%E2%80%99s+Leadership+in+Higher+Education%22&ots=isNE9uhUjV&sig=vG4MPLXW-K7AellZTWFX9vxzejK>

Maito, D. C., Panuncio-Pinto, M. P., Severi, F. C., & Vieira, E. M. (2019). Construcción de directrices para orientar acciones institucionales en casos de violencia de género en la universidad. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 23, e180653. <https://doi.org/10.1590/Interface.180653>

Munduate, L. (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de psicología Social*, 18(3), 309-314.

https://www.researchgate.net/profile/Lourdes-Munduate/publication/233691653_Genero_y_liderazgo_Diferencias_entre_hombres_y_mujeres_en_el_acceso_a_los_puestos_directivos_Gender_and_leadership_Differences_between_women's_and_men's_access_to_managerial_positions/links/0deec52bac5c3948e7000000/Genero-y-liderazgo-Diferencias-entre-hombres-y-mujeres-en-el-acceso-a-los-puestos-directivos-Gender-and-leadership-Differences-between-womens-and-mens-access-to-managerial-positions.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail

Nazari, L. (2021). Women's leadership: An approach to breaking the glass ceiling. *Quarterly Journal of Women and Society* Fall, 12(47).

https://jzvj.marvdasht.iau.ir/m/article_4942_16e3b5b839a48281b0e457822279ffd5.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2023). PISA 2022 results (Volume I y II) – Country notes: Colombia. OECD Publishing.

https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_ed6fbcc5-en/colombia_dd5f34d9-en.html

Pardo, C., Muñoz Zambrano, I., y Suescun Monsalve, E. (2023). Igualdad, inclusión y liderazgo de género: Percepciones de estudiantes universitarios (primera edición). ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/374053613_Igualdad_inclusion_y_liderazgo_de_genero_Percepciones_de_estudiantes_universitarios_primera_edicion

Pardo, C., Muñoz Zambrano, I., & Varona Albán, J. C. (2024). Percepción de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en una universidad pública del Cauca 2024 [Conjunto de datos]. Universidad del Cauca.

- Ramírez, A. R., Salazar, A. L., Restrepo, A., Keck, C. S., Díaz, A., Kornbluth, D. L., y Díez, E. J. (2018). Equidad en educación superior: variaciones en torno a sus itinerarios y tensiones. En *Educación crítica y emancipación* (pp. 31–60). CLACSO. <http://www.jstor.org/stable/j.ctvn96gbs.4>
- Ramírez, J. M., Pérez, V. M.-O., Barbosa da Cunhal, D., Bettin Osorio, M., Burggraf, J., Castañón Fernández, P., Chinchilla, N., De Lora Deltoro, P., Farnicka, M., García García, R., Gómez Romero, M. J., Grau Grau, M., Lindhard, T., López Martínez, M. P., Luque Juárez, J. M. a, Martín Ramírez, J., Martínez-Otero Pérez, V., Merino Fernández, J. V., Moreno Alconchel, C., ... Velayos de Jorge, J. L. (2021). *Sexo, Género y Violencia*. (J. M. Ramírez, V. M.-O. Pérez, J. J. D. Morán, J. Martín Ramírez, y V. Martínez-Otero Pérez, Eds.; 1st, 9/28/21 Ed.). Dykinson, S.L. <https://doi.org/10.2307/j.ctv20hcsqd>
- Real Academia Española. (n.d.). *machismo* | *Definición* | *Diccionario de la lengua española* | RAE - ASALE. Diccionario de la lengua española. Retrieved September 19, 2025, from <https://dle.rae.es/machismo>
- Real Academia Española. (n.d.). *patriarcado* | *Definición* | *Diccionario de la lengua española* | RAE - ASALE. Diccionario de la lengua española. Retrieved September 19, 2025, from <https://dle.rae.es/patriarcado>
- Streck, D. (2019). La universidad como lugar de posibilidades. In C. Suasnábar, D. Del Valle, A. Didriksson, y L. Korsunsky (Eds.), *Balances y desafíos hacia la CRES 2018: Cuaderno 1: Aportes para pensar la Universidad Latinoamericana* (pp. 131–138). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rkhr.12>