

Varona-Albán, J. C., Pardo-Calvache, C. J., & Muñoz-Zambrano, I. (2026, septiembre-diciembre). Percepciones estudiantiles sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en educación superior: Desafíos y oportunidades. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (79), 118-144. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n79a6>

Percepciones estudiantiles sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en educación superior: Desafíos y oportunidades

Student perceptions of equality, equity, inclusion, and gender leadership in higher education: challenges and opportunities

Juan Carlos Varona-Albán

Magíster en Educación

Programa de Ciencia Política, Universidad del Cauca

Popayán, Colombia

jvarona@unicauca.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3255-4548>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000864986

César Jesús Pardo-Calvache

Doctor en Tecnologías Informáticas Avanzadas

Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones, Universidad del Cauca

Popayán, Colombia

cpardo@unicauca.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6907-2905>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000892980

Isabel Muñoz-Zambrano

Magíster en Epidemiología

Programa de Fonoaudiología, Universidad del Cauca

Popayán, Colombia

imunoz@unicauca.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8092-4577>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvelac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000579530

Recibido: 18 de diciembre de 2025

Evaluado: 22 de junio de 2026

Aprobado: 28 de agosto de 2026



Tipo de artículo: Investigación

Resumen

Las instituciones de educación superior enfrentan retos persistentes para erradicar las brechas de género. El objetivo de este estudio fue describir las percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en su formación académica. Se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo transversal, mediante un análisis de frecuencias de las respuestas de 1.040 estudiantes de la Universidad del Cauca. Se utilizó una encuesta distribuida en 23 programas académicos, se analizaron las dinámicas de género en el entorno universitario. Los hallazgos revelan que, si bien existen buenas prácticas de igualdad e inclusión, un 45.10 % de los participantes considera que estos temas deben integrarse de manera transversal en el currículo y un 35.58 % solo mediante asignaturas electivas, lo que permite observar que la formación en equidad sigue siendo un desafío pendiente. Sobre el liderazgo de género hay una mayor tendencia al reconocimiento de la participación femenina, pero eso depende de los programas académicos. De manera personal, el 52.30 % de los estudiantes no ha participado en roles de liderazgo y solo el 13.50 % aspira a asumirlos. El estudio concluye que el fortalecimiento práctico de las políticas inclusivas de género es una oportunidad clave para la transformación institucional.

Palabras clave: Equidad; Estudiantes; Género; Igualdad; Inclusión; Liderazgo.

Abstract

Higher education institutions face persistent challenges in eradicating gender gaps. The objective of this study was to describe students' perceptions of equality, equity, inclusion, and gender leadership in their academic training. A quantitative, descriptive, cross-sectional approach was employed, performing a frequency analysis of the responses of 1,040 students from the University of Cauca. Through a survey distributed across 23 academic programmes, gender dynamics in the university environment were analysed. The findings reveal that, while good practices for equality and inclusion exist, 45.10 % of participants consider that these topics should be integrated transversally into the curriculum and 35.58 % only through elective courses, demonstrating that equity training remains an outstanding challenge. Regarding gender leadership, there is a greater

tendency toward recognizing female participation, but this depends on academic programs. Personally, 52.30 % of students have not participated in leadership roles, and only 13.50 % aspire to assume them. The study concludes that the practical strengthening of inclusive policies is a key opportunity for institutional transformation.

Keywords: Equity; Students; Gender; Equality; Inclusion; Leadership.

Introducción

En la última década, la igualdad, la equidad, la inclusión y el liderazgo con perspectiva de género se han consolidado en la agenda global como ejes críticos para transformar las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad (Chirino & Mendoza, 2020; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2024). Más allá de una distinción biológica, el género se comprende hoy como una construcción sociocultural que regula pensamientos y acciones (González Roldán & Mendoza González, 2021). Bajo esta premisa, las instituciones de educación superior (IES) tienen la responsabilidad ética de garantizar espacios libres de discriminación, donde el liderazgo y el desarrollo profesional no estén condicionados por la identidad de género de sus integrantes (Verdugo-Castro et al., 2022).

Sin embargo, a pesar de los avances normativos en Colombia, persiste en los campus un “espejismo de la igualdad” (Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES], 2018). Las universidades a menudo reproducen patrones discriminatorios en el campus educativo con relaciones jerárquicas, lo que favorece barreras invisibles para mujeres, hombres y para la comunidad del LGTBIQ+ (Organización de las Naciones Unidas & Comisión Económica para América Latina y el Caribe [ONU-CEPAL], 2017; Piedrahita Montoya, 2015). En este sentido, el estudio de Merma Molina et al. (2016) señala en sus hallazgos que el estudiantado identifica dos posturas en el profesorado: una actitud favorable hacia la igualdad y, simultáneamente, la permanencia de prácticas discriminatorias en el ejercicio docente, manifestadas en estereotipos sociales, el uso de lenguaje excluyente y ciertos favoritismos (Presidencia de la República, 2018).

En el contexto específico de la Universidad del Cauca, estudios previos han evidenciado que, aun con la implementación del Acuerdo Superior 086 de 2021 sobre educación inclusiva,

subsisten dinámicas de desigualdad y acciones sexistas en las actividades académicas (Pardo Calvache et al., 2024; Quintero, 2016). León y Aizpurúa (2020) señalan en su estudio: “que los hombres puntuaron significativamente más alto que las mujeres en la escala de sexismo ambivalente. Además, se encontraron puntuaciones más elevadas para los hombres tanto en las subescalas de sexismo hostil como benevolente” (p. 276). Esta realidad hace imperativo explorar las percepciones actuales del estudiantado para alinear las prácticas institucionales con las políticas de equidad vigentes.

En consecuencia, este artículo se propone responder a la pregunta: ¿Cuáles son las percepciones de los estudiantes sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género en la Universidad del Cauca? En este sentido, el alcance del estudio es describir desde un método cuantitativo la percepción que tiene el estudiantado de la Universidad del Cauca en cinco facultades, sobre las prácticas académicas y administrativas, que se llevan a cabo en el campus universitario frente a la igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género. El propósito es identificar brechas que orienten la toma de decisiones y la formulación de políticas formativas hacia un entorno más justo. Entender cómo los estereotipos influyen en la vida universitaria es crucial para fomentar una participación equitativa en roles de investigación y toma de decisiones (Zapata Guerrero, 2024).

Si bien la Universidad del Cauca tiene una política institucional de género, establecida mediante el Acuerdo Superior 086 de 2021, en el cual se establece la Política Institucional de Educación Superior Inclusiva, se hace necesario evaluarla teniendo en cuenta las percepciones y experiencias de los estudiantes, y que se constituyen en un insumo fundamental para identificar oportunidades de mejora en los aspectos académicos, administrativos y de relaciones entre los diferentes estamentos universitarios, y de esta manera consolidar una política pertinente, participativa y efectiva que responda a las necesidades, expectativas y desafíos que demandan las nuevas dinámicas de la educación superior y la comunidad universitaria. En el contexto del departamento del Cauca, el cual se caracteriza por la diversidad intercultural, la investigación sobre género, desde la academia, debe estar articulada al territorio para el diseño y la implementación de políticas públicas institucionales orientadas a la justicia social, la paz y el desarrollo sostenible (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2019; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] & Instituto Internacional para la Educación

Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2021).

Para facilitar la lectura, este manuscrito se organiza de la siguiente manera: primero, se exponen los referentes teóricos sobre equidad; seguido de la metodología aplicada; posteriormente, se detallan los resultados del análisis estudiantil y, finalmente, se discuten las implicaciones para la gestión universitaria.

Marco Teórico

El abordaje de las brechas de género en la educación superior requiere una comprensión profunda de la distinción entre sexo y género. Mientras el sexo remite a características biológicas, el género se configura como una construcción sociocultural que, históricamente, ha cimentado estereotipos y desigualdades estructurales dentro de los campus (Romero Acevedo & Forero Sanabria, 2023). En este sentido, la perspectiva de género actúa como una herramienta analítica para examinar cómo las instituciones asignan valores diferenciados a las identidades, lo que afecta no solo a las mujeres, sino también a los hombres y personas no binarias (Posso Quiceno, 2022). Esta perspectiva reconoce que las diferencias de género influyen en la protección y acceso a los derechos fundamentales, tal como lo establece la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, lo que obliga a los Estados a garantizar que las mujeres puedan disfrutar de sus derechos sin temor a la discriminación o la violencia (ONU Mujeres, 2019).

En cuanto al enfoque de género en políticas públicas, se debe reconocer y abordar las disparidades que afectan a las mujeres en los distintos ámbitos profesionales u ocupacionales de la sociedad, indispensables para el disfrute de los derechos humanos, como en la educación, el empleo y la salud. Respecto a la obligación del Estado en situaciones de violencia, con perspectiva de género, se determina que tiene la responsabilidad de tutelar los derechos y dar una respuesta efectiva de protección para respetar y hacer respetar los derechos fundamentales (Pardo Calvache et al., 2025).

Para este estudio, dicha perspectiva se articula a través de cuatro dimensiones críticas: igualdad, equidad, inclusión y liderazgo.

La igualdad de género en la academia trasciende el simple acceso numérico a las aulas.

Si bien marcos normativos como la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) prohíben la discriminación, la realidad institucional exige una participación balanceada en la investigación y el desarrollo profesional (Pardo Calvache et al., 2023). No obstante, para que la igualdad sea efectiva, debe complementarse con la equidad, entendida como la justicia en el tratamiento que reconoce las trayectorias y necesidades diferenciadas de cada estudiante (UNESCO, 2024; Universidad Nacional de Colombia, 2024). Esta dimensión es vital para superar las barreras invisibles que condicionan la permanencia y el éxito académico, con el fin de garantizar que el uso de recursos y espacios físicos no sea un factor de exclusión.

Bajo esta línea, la inclusión se posiciona no solo como una respuesta a la diversidad, sino como un valor fundamental que enriquece la vida universitaria (UNESCO e IESALC, 2021). Al alejarse del antiguo concepto de “integración”, la inclusión contemporánea busca que las IES adapten sus políticas para valorar plenamente todas las identidades, reduciendo la vulnerabilidad de grupos históricamente minorizados (Perassoli & Da Silva, 2023). Este marco de valores debe verse reflejado en el liderazgo institucional, el cual debe transitar hacia modelos heterogéneos y directivas inclusivas que aprovechen las particularidades individuales en lugar de ignorarlas. A pesar de estos horizontes ideales, la literatura reciente confirma que aún persisten techos de cristal y una subrepresentación de las mujeres y otras identidades en los roles de toma de decisiones (Zapata Guerrero, 2024; Meza-Mejia et al., 2023). La ONU, a través de diversas resoluciones del Consejo de Seguridad (United Nations Security Council, 2000), establece la importancia del liderazgo femenino para la resolución de los conflictos y la construcción de paz. Por otra parte, el Pacto Europeo para la igualdad de género 2020-2025 (Unión Europea, 2020) determina directrices claras para promover el liderazgo femenino en todas las áreas del conocimiento, desde la acción política hasta el sector privado.

Para Vázquez Toledo et al. (2016), el liderazgo es un proceso de influencia de quien lo ejerce y de quienes están sujetos a él; por tanto, se habla del líder y de sus seguidores, sin importar el género al cual pertenecen. Sin embargo, para Schein (2001, como se cita en Lupano Perugini & Castro Solano, 2011) tradicionalmente el ejercicio de liderazgo se ha constituido en un fenómeno asociado al género masculino que, especialmente en el ámbito administrativo, se piensa en un hombre como líder directivo o CEO, mediante el uso de expresiones como: *Think manager, Think male o brogrammer*. En esta particularidad, a lo largo de la historia, las mujeres han ocupado

puestos de liderazgo en menor medida que los hombres.

Finalmente, los datos estadísticos en Colombia evidencian una paradoja. Aunque la matrícula entre hombres y mujeres tiende a la paridad (49.15 % y 49.47 % respectivamente en 2023), persiste una marcada segregación por áreas del conocimiento y una incipiente visibilización de identidades no binarias y trans (MEN, 2024). Esta segregación, sumada a la discriminación persistente hacia la comunidad LGTBIQA+ en entornos universitarios, refuerza la necesidad de alinear los hallazgos de este estudio con la estrategia global de empoderamiento y equidad educativa (UNESCO, 2019).

Método

El estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo transversal. Esta metodología permitió explorar las percepciones estudiantiles a través de cuatro categorías analíticas: igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género; se examinó su manifestación en el entorno académico y relacional de la universidad.

Población y muestra

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio estratificado, lo que permitió una participación de 1.040 estudiantes de pregrado pertenecientes a cinco facultades de la Universidad del Cauca. El tamaño de la muestra se calculó considerando la población universo total de 8.857 estudiantes en cinco facultades. Además, se tuvo en cuenta el tamaño de muestra para cada una de ellas con un margen de error del 5 %, el nivel de confianza del 95 %, y una heterogeneidad de 35 %. Para que sean elegibles por cada facultad entre 300 y 340 estudiantes esta muestra garantiza alta precisión y confiabilidad estadística, ajustada al diseño metodológico del estudio, cálculo realizado en EPIDAT 4.2 (Universidad del Cauca, 2024).

De 1.700 personas elegibles contactadas, se obtuvieron 1040 encuestas completas, para una tasa de respuesta del 61,2 %. La representatividad de sujetos se garantizó mediante la inclusión de diversas respuestas según cada facultad (Salud, Derecho, Humanidades, Artes e Ingeniería) (ver Tabla 1).

Tabla 1

Cálculo del muestreo probabilístico estratificado por Facultades

No.	Facultad	n	%	Sesgo	ET	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones (FIET)	323	31.1	-0.1	1.4	28.3	33.8
2	Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales (FDCPS)	287	27.6	0.0	1.4	25.3	30.8
3	Facultad de Ciencias de la Salud (FCS)	291	28.0	0.0	1.4	24.9	30.4
4	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (FCHS)	71	6.8	0.0	0.8	5.1	8.4
5	Facultad de Artes (FA)	68	6.5	0.0	0.8	5.1	8.1
Total		1040	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0

Nota: Elaboración propia.

Instrumento y confiabilidad

Se diseñó un cuestionario estructurado de 38 ítems, organizado en tres secciones: a) Datos sociodemográficos y académicos; b) Percepción de igualdad y equidad (preguntas sobre acceso a recursos y trato justo); y c) Inclusión y liderazgo (ítems sobre visibilidad de identidades diversas y roles de poder). Las dimensiones se midieron mediante una escala dicotómica y categórica (Hartley, 2014). Para garantizar la robustez del instrumento, se sometió a juicio de expertos (Galicia Alarcón et al., 2017) y a una prueba piloto (Jiménez-Hernández et al., 2015; Pardo Calvache et al., 2023). La consistencia interna se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor superior a 0,80 en cada dimensión, lo cual indica una alta confiabilidad para escalas de actitud en ciencias sociales (Ahmad et al., 2024).

Procedimiento

La recolección se realizó de forma digital mediante Google Forms, difundido a través de canales institucionales y correos electrónicos. Se garantizó el anonimato mediante un consentimiento informado avalado por los comités éticos. Para el procesamiento, se utilizó el

software SPSS v.26, con el cual se revisaron y depuraron los datos y, posteriormente, se realizó la categorización y organización de los indicadores. Se llevó a cabo un análisis descriptivo de acuerdo con la naturaleza de las variables cuantitativas y cualitativas, como frecuencias y porcentajes.

Limitaciones

Al emplearse un muestreo probabilístico, los resultados reflejan la visión de la población estudiantil que participó en cada facultad. Sin embargo, al tratarse de información recolectada mediante una encuesta, puede introducirse un sesgo de información de no respuesta, inherente a este tipo de instrumento. No obstante, constituyen una base sólida y válida para la toma de decisiones internas y el fortalecimiento de las políticas de la Universidad del Cauca.

Resultados

Perfil sociodemográfico y académico

La población de 1.040 estudiantes refleja una composición mayoritariamente femenina (54 %) y con una fuerte presencia de estratos socioeconómicos 1 y 2 (73.6 %). Al interpretar estos datos, se observa una feminización de la matrícula en facultades como Salud y Ciencias Sociales, en contraste con la persistente brecha masculina en ingenierías. No obstante, el hallazgo más relevante es la interseccionalidad: la mayoría de los estudiantes no solo enfrenta brechas de género, sino que estas se cruzan con condiciones de vulnerabilidad económica. Además, la presencia de un 10.5 % de población indígena y un 7.3 % de población campesina subraya que cualquier política de género en la Universidad del Cauca debe tener un enfoque de diversidad étnica y territorial para ser efectiva.

Igualdad e inclusión

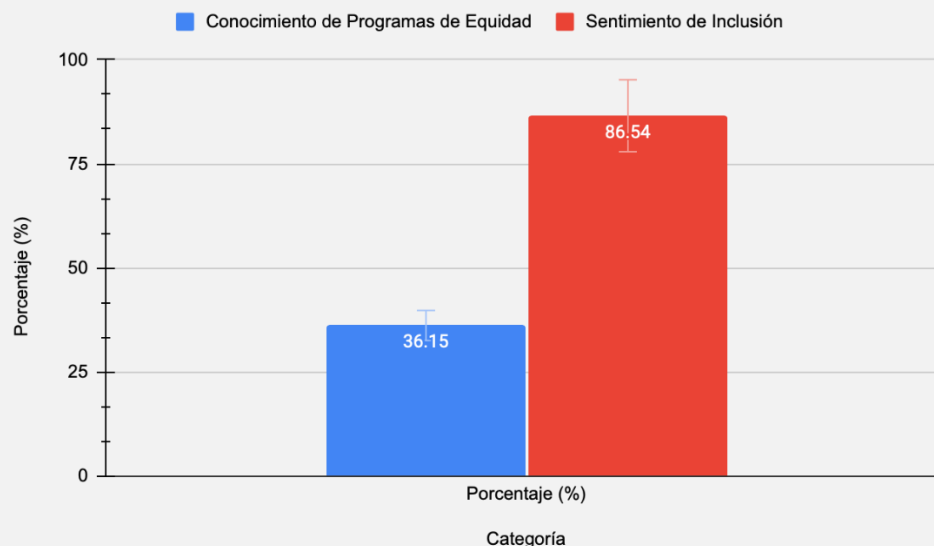
Al analizar las Tablas 2 y 3, surge una contradicción interpretativa valiosa. Mientras que el 86.54 % de los estudiantes afirma sentirse “incluido”, solo el 13.1 % percibe que la universidad

realmente promueve de forma activa la igualdad de género. Esto sugiere que la inclusión se percibe como una “ausencia de agresión” más que como una “presencia de políticas”.

Un dato crítico es que casi una quinta parte (18.17 %) percibe exclusión por parte del profesorado. Esto indica que el aula sigue siendo un espacio donde los sesgos de género son más visibles que en la estructura administrativa general, lo cual indica que el docente es un actor clave en la transformación o perpetuación de la desigualdad. Esto sugiere que la inclusión se percibe como una “ausencia de agresión” más que como una “presencia de políticas” activas. Como se ilustra en la Figura 1, existe una brecha significativa entre el alto sentimiento de pertenencia de los estudiantes y el bajo conocimiento de las rutas y programas de equidad que la universidad ofrece. Esta disonancia confirma que la inclusión actual es subjetiva y no está necesariamente respaldada por una alfabetización institucional sobre derechos de género.

Figura 1

La paradoja de la Inclusión



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 2, el 68 % percibe que si hay privilegio; con un 95 % de confianza proporcional entre 65.8 % y 71.3 %. Asimismo, el 54.6 % percibe que sí hay igualdad en el campus, aunque hay una ligera mayoría con un 95 % de confianza proporcional. Sobre Promoción y Desarrollo de

Igualdad de Género el 68.5 % no sabe/no responde, y el 18.5 % dice que no se promueve. Los IC indican que hay diferencias significativas en los aspectos 1 y 3 al 95 %.

Tabla 2

Distribución de las características sobre igualdad percibidas por los estudiantes

No.	Aspecto	Respuesta	n	%	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Privilegio en Actividades Académicas	Sí	715	68.8	65.8	71.3
		No	325	31.2	28.7	34.2
2	Igualdad en el Programa Académico	Sí	568	54.6	51.7	57.6
		No	472	45.4	42.4	48.3
		Ns/Nr	712	68.5	65.9	71.3
3	Promoción y Desarrollo de Igualdad de Género	No	192	18.5	16.0	21.0
		Sí	136	13.1	11.0	15.1

Nota. Elaboración propia.

Respecto a las características sobre inclusión percibidas por los estudiantes (ver Tabla 3), el 85.54 % percibe que, respecto a la universidad del Cauca, sí es incluyente, sin importar la identidad de género, con un intervalo de confianza de 95 % (84.5 % y 88.6 %). Muy similar al anterior, el 86,2 % percibe inclusión en sus facultades, con un intervalo de confianza de 95% (84.1 %- 88.3 %); esto indica coherencia en esta percepción a nivel institucional y la facultad.

Tabla 3

Distribución de las características sobre inclusión percibidas por los estudiantes

No.	Aspecto	Respuesta	n	%	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Inclusión de la universidad sin importar la identidad de género	Sí	900	86.54	84.46	88.61
		No	140	13.46	11.39	15.54
2	Inclusión de la facultad sin importar la identidad de género	Sí	896	86.15	84.05	88.25
		No	144	13.85	11.75	15.95
3	Inclusión de los docentes sin importar la identidad de género	Sí	851	81.83	79.48	84.17
		No	189	18.17	15.83	20.52

Nota. Elaboración propia.

Equidad y liderazgo

En cuanto a equidad, en la Tabla 4 se evidencia una brecha entre percepción y conocimiento institucional. El 70.6 % (IC 95%: 67.8 %-73.4 %) percibe acceso equitativo a servicios y el 66.3 % (IC 95%: 63.4%-69.1%) considera accesible los recursos. Sin embargo, el 63.8 % (IC 95 %:60.93-66.77) desconoce las acciones de promoción de equidad y el 92 % no ha participado en programas relacionados

Lo anterior, revela una falla de comunicación institucional: el 92.02 % de los estudiantes no ha participado en programas de equidad y el 63.85 % desconoce las acciones de promoción existentes. Esto permite inferir que las políticas de género actuales son “pasivas”; existen en el papel, pero no permean la cotidianidad del estudiante.

Tabla 4

Distribución de las características sobre equidad percibidas por los estudiante

No.	Aspecto	Respuesta	n	%	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Conocimiento de promoción de equidad	No	664	63.85	60.93	66.77
		Sí	376	36.15	33.23	39.07
2	Accesibilidad de recursos universitarios	Sí	689	66.25	63.38	69.12
		No	351	33.75	30.88	36.62
3	Participación en programas de equidad	No	957	92.02	90.37	93.67
		Sí	83	7.98	6.33	9.63
4	Acceso equitativo a servicios universitarios	Sí	734	70.58	67.81	73.35
		No	306	29.42	26.65	32.19

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al liderazgo (Tabla 5), los resultados muestran una brecha de aspiración. Aunque el 81.3 % valora la formación en liderazgo sin sesgos, solo el 13.5 % aspira a roles de representación estudiantil. Interpretativamente, esto sugiere que el liderazgo estudiantil sigue siendo percibido como un espacio hostil o poco atractivo para las nuevas identidades, a pesar de que la autoconfianza académica es mayoritariamente media-alta. El hecho de que el 23.3 % crea que su género determinará su éxito profesional futuro es una señal de alerta sobre techos de cristal que los estudiantes ya anticipan antes de graduarse.

Tabla 5

Distribución de las características sobre liderazgo percibidas por los estudiantes

No.	Aspecto	Respuesta	n	%	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Actividades académicas para liderazgo	Sí	782	75.2	72.58	77.82
		No	258	24.8	22.18	27.42
2	Formación en liderazgo sin importar género	Sí	846	81.3	78.93	83.67
		No	194	18.7	16.43	21.17
3	Representación de género en liderazgos estudiantiles	Sí	599	57.6	54.6	60.6
		No	441	42.4	39.4	45.4
4	Cuota de género en liderazgos estudiantiles	No	670	64.4	61.49	67.31
		Sí	370	35.6	32.69	38.51
5	Nivel de autoconfianza en actividades académicas	Alto	407	39.1	36.13	42.07
		Medio	573	55.1	52.08	58.12
		Bajo	60	5.8	4.38	7.22
6	Aspiraciones a roles de liderazgo estudiantil	Sí	140	13.5	11.42	15.58
		No	900	86.5	84.42	88.58
7	Participación en roles de liderazgo individual	Sí	496	47.7	44.66	50.74
		No	544	52.3	49.26	55.34
8	Género como limitante en liderazgo académico	Sí	170	16.3	14.06	18.54
		No	870	83.7	81.46	85.94
9	Liderazgo futuro profesional determinado por género	Sí	242	23.3	20.73	25.87
		No	798	76.7	74.13	79.27

Nota. Elaboración propia.

Violencia de género y desafío curricular

Los resultados de la Tabla 6 son los más contundentes para el nivel interpretativo. El que un 36.54 % haya presenciado violencia de género en actividades académicas rompe la narrativa de una “universidad inclusiva”. Más preocupante aún es que el 15 % identifique a los profesores como autores de esta violencia. La solución demandada por el estudiantado es clara: un 45.1 % exige una transversalización curricular. Esto significa que el género no debe ser una “charla aislada” o una electiva, sino un eje que atraviese todas las asignaturas. El análisis permite concluir que el estudiantado está más avanzado que la institución en su demanda de reforma académica.

Tabla 6

Distribución de las características académicas percibidas por los estudiantes

No.	Aspecto	Respuesta	n	%	IC 95 % Inferior	IC 95 % Superior
1	Estructuración del currículo de género	De manera transversal	469	45.1	42.08	48.12
		Ofreciendo asignaturas electivas	370	35.58	32.67	38.49
		No es necesario	201	19.33	16.93	21.73
2	Situaciones adversas de género	No	658	63.27	60.34	66.2
		Sí	382	36.73	33.8	39.66
3	Responsables de la transformación de género	Todas las anteriores	892	85.77	83.65	87.89
		Estudiantes	75	7.21	5.64	8.78
		Profesores	34	3.27	2.19	4.35
		Ninguna de las anteriores	27	2.6	1.63	3.57
		Administrativos y directivos	12	1.15	0.5	1.8
4	Violencia de género en actividades académicas	No	660	63.46	60.53	66.39
		Sí	380	36.54	33.61	39.47
5	Evidencia de violencia de género	No	778	74.81	72.17	77.45
		Sí	262	25.19	22.55	27.83
6	Autor de la violencia de género	No reporta	779	74.9	72.26	77.54
		Profesor(es)	156	15.0	12.83	17.17
		Estudiante(s)	93	8.94	7.27	10.84
		Oficios varios	9	0.87	0.39	1.63
		Administrativo(s)	3	0.29	0.060	0.841

Nota. Elaboración propia.

Discusión

El análisis de los resultados revela que la Universidad del Cauca se encuentra en un escenario de transición: existe un reconocimiento formal de la importancia de la igualdad, pero en sus vivencias cotidianas hay una lucha sustancial por los derechos de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, lo que resulta ser un proceso común en muchas universidades. Existe una experiencia de lucha por la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en la educación superior; no obstante, estos avances han enfrentado barreras históricas y resistencias sociales que han perpetuado desigualdades en el acceso a posiciones de poder (Gallegos, 2026; Rosa & Clavero, 2021). Se sabe del rol que pueden desempeñar las mujeres en diversos sectores y contextos globales, y que, por su naturaleza, se demuestra que las mujeres

líderes fomentan la toma de decisiones inclusivas, promueven la solución conjunta y creativa de problemáticas; de igual manera, generan condiciones favorables para el desarrollo social y el crecimiento económico cuando asumen roles laborales (Faugoo, 2024; Gálvez Muñoz & Rodríguez Modroño, 2011). Asimismo, se encuentran estudios de género que son importantes como referente teórico y analítico para la academia, desarrollados a partir de investigaciones desde organizaciones de mujeres y feministas (Bermúdez-Rico et al., 2021). Para Mora Durán y Marín Pino (2024), se evidencian algunos avances significativos en ciertas IES, así como iniciativas y recursos que favorecen la inclusión y participación activa de mujeres y población diversa en el ámbito universitario.

Se hace evidente que la desigualdad no es un fenómeno aislado, sino que está profundamente ligada a la interseccionalidad. Los estudiantes de estratos socioeconómicos bajos (73.6 % de la muestra) manifiestan percepciones más críticas sobre la inclusión, lo que respalda la tesis de que la precariedad económica agrava las disparidades de género. Estudios refieren que el nivel socioeconómico influye tanto en las condiciones actuales como en las expectativas futuras de los estudiantes. Aquellos con menor nivel socioeconómico enfrentan mayores dificultades y presentan perspectivas más limitadas en comparación con quienes pertenecen a niveles más altos (Martínez et al., 2020). Como sugiere Nussbaum (2011), la limitación en el acceso a recursos básicos vulnera la dignidad, y en el contexto universitario esta carga se amplifica cuando se analiza con expectativas de género tradicionales.

Esta disparidad también se manifiesta en la segregación académica vista en los resultados; la concentración de mujeres en áreas de salud y ciencias sociales frente a la predominancia masculina en ingenierías confirma que las estructuras sociales afectan la elección de carrera, un patrón que Verdugo-Castro et al. (2022) asocian con barreras en la permanencia dentro de las áreas STEM (Chavatzia, 2017; Martínez Gómez & Kolawole, 2023; Ministerio de Educación, 2021; Vázquez Rojas et al., 2018). En este sentido, el estudio de Barrera Machado y Duque Monsalve (2025) menciona en sus resultados que las mujeres se encuentran rezagadas en participación y liderazgo en varios aspectos como: investigación, producción académica, cargos directivos, educación posgradual, áreas STEM, etc. Esto se relaciona con los estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las mujeres en la universidad y con las dificultades que experimentan para conciliar con su la vida familiar, educativa y laboral.

Se observa en los resultados del presente estudio que, aunque la mayoría de los estudiantes se siente ‘incluidos’ de manera general, el 63,85 % desconoce las acciones institucionales de promoción de la equidad y el 92,02 % no ha participado en ellas. Esta situación puede interpretarse también como una brecha en la circulación y apropiación del conocimiento institucional, dado que una gestión efectiva del conocimiento requiere mecanismos que favorezcan su transferencia, aprendizaje y utilización para la toma de decisiones (Rodríguez Lora et al., 2026). Es posible que exista un “espejismo de igualdad”, lo que permite inferir que la inclusión actual es pasiva; la institución ha promulgado acuerdos (como el Acuerdo Superior 086 de 2021; Consejo Superior de la Universidad del Cauca, 2021), pero estos no han permeado la cultura informativa del estudiantado, lo que condiciona su efectividad real.

Según Piña-Díaz (2025), es necesario seguir estudiando las brechas de género con el propósito de eliminar todo tipo de violencias en las IES, que con lleve a garantizar el desarrollo de las mujeres en cualquiera de los niveles de formación a nivel educativo.

Un punto de ruptura fundamental en esta discusión es el papel del docente. Si bien la mayoría de los profesores son percibidos como agentes incluyentes, persisten algunas experiencias que muestran brechas: el 18.17 % de los estudiantes no se siente incluido por el profesorado y un 15 % identifica a docentes como posibles perpetradores de violencia de género. El estudio de Piña-Díaz (2025) se refiere a obstáculos y violencia sistemática; la verdadera igualdad en el entorno universitario se ve obstaculizada por la prevalencia de brechas de género, estereotipos sexistas, actitudes discriminatorias y múltiples expresiones de violencia, entre las que se encuentran desde el acoso sexual y laboral hasta la violencia simbólica. Estos resultados permiten reconocer el aula de clase no solo como un área de formación, sino como un espacio en el que pueden reproducirse relaciones de exclusión, desigualdad y violencia de género. En este sentido, el enfoque de género no debería permanecer como un componente electivo o marginal de la formación —en el actual estudio esta opción es considerada insuficiente por el 35.58 % del estudiantado— frente al 45.10 % que reclama transversalización, sino que debe constituirse como un eje vertebrador de la formación profesional, tal como lo recomienda la UNESCO (2019). Para Barrera Machado y Duque Monsalve (2025), la inclusión de género se expande conceptualmente más allá del binario hombre/mujer cisgénero. El texto sostiene que la visibilización de las violencias y

discriminaciones hacia la diversidad, junto con el reconocimiento de los derechos de las personas transgénero en las universidades, representa la nueva frontera en la lucha por la equidad de género.

En este sentido, cabe mencionar que el enfoque no binario y diversidad sexogenérica conceptualiza la inclusión real como aquella que desafía los binarismos de género tradicionales, integrando de forma explícita a la comunidad LGBTIQ+ y reconociendo las identidades no normativas. Es necesario no persistir en un enfoque estrictamente binario, pues invisibiliza estas diversidades y limita la equidad (Martini Armengol, 2025).

Esta perspectiva permitiría no solo incorporar contenidos sobre género, sino también transformar las prácticas pedagógicas y las relaciones que se construyen cotidianamente en los espacios educativos.

En cuanto al liderazgo, se detecta una paradoja: existe una alta autoconfianza académica, pero un bajísimo interés en aspirar a roles de representación estudiantil (13.5 %). Este fenómeno sugiere que los espacios de poder universitario siguen siendo percibidos como entornos donde los sesgos implícitos y los estereotipos masculinizados actúan como barreras invisibles (Ochoa Díaz, 2022). La falta de cuotas de género y de referentes diversos perpetúa un ciclo donde el liderazgo es visto como un objetivo ajeno para las identidades feminizadas o diversas. Como se manifiesta en el estudio de López Francés et al. (2016), el estudiantado universitario pone de manifiesto la importancia de que el profesorado asuma un compromiso activo e incorpore de manera auténtica y efectiva la perspectiva de igualdad de género en su práctica docente, pero también, en las prácticas administrativas; esto es, en el contexto de la educación superior, la gobernanza, que se refiere a la estructura, los mecanismos y los procesos mediante los cuales una organización se dirige, gestiona y regula. Lejos de ser un proceso neutro, la gobernanza universitaria refleja tensiones políticas e intereses grupales que moldean la toma de decisiones e impactan la equidad de género en el liderazgo (Carrasco Sáez & Olmo-Extremuera, 2025). Superar esta limitación requiere transformar las estructuras de gobierno hacia modelos inclusivos que garanticen la justicia social, la diversidad y la redistribución equitativa del poder institucional.

Asimismo, el estudio de Vera et al. (2024), respecto a la formación en liderazgo, evidencia que el currículo contribuye de manera significativa al fortalecimiento de esta competencia; también pone de manifiesto la importancia de mantener procesos de mejora continua,

especialmente en lo relacionado con la formación práctica y el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Como síntesis, el desafío de la Universidad del Cauca no es normativo, sino comunicativo y pedagógico. La transformación requiere pasar de la “inclusión por omisión” a una “equidad por acción” (Dome, 2019; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2022). Para futuras investigaciones, se propone realizar estudios de corte cualitativo que exploren las narrativas de vida de los estudiantes trans y no binarios, cuya baja representación estadística en esta encuesta sugiere que aún habitan en la periferia de la visibilidad institucional. La equidad real solo será posible cuando las políticas de género dejen de ser un documento administrativo y se conviertan en una práctica compartida en cada rincón de la vida universitaria (Universitat Jaume I, 2020).

Hacer una investigación con enfoque de género en la IES es un eje fundamental para diseñar estrategias que promuevan la igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género, en concordancia con las agendas políticas a nivel internacional y las políticas públicas del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2019). De esta manera, permite propiciar la producción y difusión de conocimiento para entender las dinámicas de género, con el propósito de fortalecer los currículos, la investigación, la interacción social y el bienestar de la comunidad universitaria, dando cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente a los ODS 4 (Educación de calidad) y 5 (Igualdad de género) (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015).

Conclusiones

Se evidencia que existe una brecha entre el marco normativo de la Política Institucional de inclusión y la experiencia cotidiana estudiantil. Lo anterior se refleja, en primer lugar, en la falta de difusión y la baja participación de la comunidad universitaria en la promoción de la normatividad, y la baja participación en programas de inclusión. Lo anterior, no solo describe un problema local, sino que cuestiona los métodos tradicionales de llevar la comunidad información relevante sobre modelos de gobernanza crítica, demostrando que la mera formulación de políticas públicas o leyes de inclusión no garantiza su efectividad.

Persiste la desigualdad en el acceso al campus universitario, especialmente en el ingreso predominantemente masculino a los programas de ingeniería; la masculinización persistente en estos programas demuestra que las barreras de acceso no son solo de infraestructura o cupos, sino culturales y sociocognitivas desde la captación inicial. Es una constante, la segregación horizontal en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), proponiendo que la equidad no se logra abriendo la puerta, sino deconstruyendo el sesgo de género implícito en las disciplinas y los entornos académicos.

Se constata la continuidad de manifestaciones de violencia de género en los ámbitos académico, investigativo y social de la institución, perpetradas de forma multidireccional por distintos integrantes del estamento universitario. La violencia de género en el campus opera, en la práctica, como un obstáculo invisible para el acceso, permanencia y liderazgo de las mujeres y comunidad diversa en la educación superior, naturalizando dinámicas de exclusión en los espacios donde debería garantizarse la seguridad y el rigor ético.

La percepción de los estudiantes confirma la falta de un proyecto de comunicación interaccional eficaz, con la participación de los distintos actores de la comunidad universitaria y los estamentos de gobierno, que permita el fortalecimiento de las estrategias institucionales para la implementación de la Política de Inclusión.

Además, este estudio revela que, si bien se evidencian avances en la conciencia sobre la importancia de la igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género, persisten desafíos significativos que requieren atención y acción institucional. A pesar de contar con una comunidad estudiantil diversa, con una creciente participación de mujeres e identidades de género no binarias, no se traduce necesariamente en una experiencia equitativa e inclusiva, manteniendo la masculinización de los roles de liderazgo en la representación estudiantil.

Como limitaciones del estudio se puede mencionar el sesgo de autoinforme y no respuesta, al ser un instrumento autoadministrado (encuesta digital en Google Forms), ya que los resultados están expuestos al sesgo de deseabilidad social o de autoselección. Además, el estudio aborda de manera exclusiva la percepción del estamento estudiantil, dejando por fuera las perspectivas y vivencias de otros actores clave como docentes, administrativos y directivos, quienes son identificados en los mismos resultados como actores en las dinámicas de género y de poder en el medio universitario.

Recomendaciones

Este estudio se presenta como un punto de partida para la reflexión y el cambio. Como trabajo futuro, se proponen las siguientes líneas de investigación para profundizar en los hallazgos: (i) ampliar el alcance del estudio para incluir a otros actores de la comunidad universitaria, como estudiantes de posgrado, personal docente y administrativo; y (ii) profundizar en las experiencias de grupos específicos, como mujeres en carreras STEM o estudiantes LGTBIQA+, con el uso de métodos cualitativos que permitan una comprensión más detallada de sus realidades, o emplear métodos mixtos que combinen datos cuantitativos con herramientas cualitativas, como entrevistas o grupos focales, para obtener una comprensión más rica y matizada de las experiencias estudiantiles.

Se espera que la metodología y los resultados de esta investigación sirvan de guía para que otras instituciones de educación superior incorporen los estudios de género en sus agendas, contribuyendo así a la construcción de ambientes universitarios más seguros, inclusivos y equitativos.

Agradecimientos

Este artículo es resultado de un proyecto de investigación titulado: “Percepciones sobre igualdad, equidad, inclusión y liderazgo con enfoque de género de los estudiantes en la Universidad del Cauca 2024” (Código 6050), el cual ha sido financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca, Colombia. En este sentido, los autores agradecen a docentes y estudiantes de la Universidad del Cauca que contribuyeron al logro de esta investigación.

Referencias

Ahmad, N., Alias, F. A., Hamat, M., & Mohamed, S. A. (2024). Reliability analysis: Application of Cronbach's alpha in research instruments [Análisis de confiabilidad: aplicación del alfa

- de Cronbach en instrumentos de investigación]. En *Pioneering the future: Delving into e-learning's landscape* (pp. 114-119). European Proceedings.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://bit.ly/2IUavK1>
- Barrera Machado, D., & Duque Monsalve, L. F. (2025, mayo-agosto). Dimensiones de la equidad de género en la educación superior y estrategias para su promoción. Una revisión narrativa de la literatura. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (75), 233-272. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n75a9>
- 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. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 17(1), 224-243. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.1.11>
- Carrasco Sáez, A., & Olmo-Extremera, M. (Coords.). (2025). *Liderazgo educativo y género. Miradas y realidades latinoamericanas*. Universidad de Chile. <https://doi.org/10.34720/rwx-4v46>
- Chavatzia, T. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)* [Descifrando el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)]. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://doi.org/10.54675/QYHK2407>
- Chirino, D., & Mendoza, D. (2020). *El patriarcado fomenta la desigualdad de género en nuestra sociedad*. UNAM Global. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/el-patriarcado-fomenta-la-desigualdad-de-genero-en-nuestra-sociedad
- Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES]. (2018). *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia* (Documento CONPES 3918). Departamento Nacional de Planeación. <https://bit.ly/2tT4nFf>
- Consejo Superior Universidad del Cauca. (2021). *Política Institucional de Educación Superior Inclusiva en la Universidad del Cauca* (Acuerdo Superior 086 de 2021). <https://n9.cl/a5vz3i>

- Dome, C. (2019). Percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la universidad: un estudio exploratorio. En *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología* (pp. 1-8). Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-111/785>
- Faugoo, D. (2024). Women's leadership as an accelerator for gender equality and advancing SDGs for a sustainable future [El liderazgo de las mujeres como acelerador de la igualdad de género y del avance de los ODS para un futuro sostenible]. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 6(3), 25-39. <https://doi.org/10.55057/ajrbm.2024.6.3.3>
- Galicía Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- Gallegos, A. (2026, enero-abril). Mujeres: liderazgo y educación superior [Editorial]. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (77), 1-6. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n77a1>
- Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Modroño, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607
- González Roldán, K., & Mendoza González, L. A. (2021). *Inclusión e igualdad de género en el uso de las TIC en docentes de la Licenciatura de Negocios Internacionales de la UAEMéx.* Universidad Autónoma del Estado de México. <https://tinyurl.com/28mhlqm8>
- Hartley, J. (2014). Some thoughts on Likert-type scales [Algunas reflexiones sobre las escalas tipo Likert]. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(1), 83-86. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70040-7](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70040-7)
- Jiménez-Hernández, D., Tornel, M., Juan, A., & González-Ortiz, J. (2015). Optimización de un cuestionario mediante un método Delphi y una prueba piloto. *Opción*, 31(5), 617-638. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31045569037>
- León, C. M., & Aizpurúa, E. (2020). ¿Persisten las actitudes sexistas en los estudiantes universitarios? Un análisis de su prevalencia, predictores y diferencias de género. *Educación XXI*, 23(1), 275-296. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23629>

- López Francés, I., Viana-Orta, M. I., & Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-361. <https://doi.org/10.6018/reifop.19.2.211531>
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2011). Teorías implícitas de liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 5(2), 139-150. <https://doi.org/10.22235/cp.v5i2.117>
- Martínez, E., Ramírez, L., & Duarte, H. (2020). Realidades y percepciones económicas de estudiantes universitarios como antecedentes de movilidad social en Colombia. *Educação e Pesquisa*, 46, 1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29863344063>
- Martínez Gómez, M. D. R., & Kolawole, F. E. (2023). Are there gender-based differences in students' STEAM experience? A gender-based comparative analysis of students' perspectives on STEAM education [¿Existen diferencias de género en la experiencia STEAM del estudiantado? Un análisis comparativo por género de las perspectivas estudiantiles sobre la educación STEAM]. *ScienceOpen Preprints*. <https://doi.org/10.14293/PR2199.000494.v1>
- Martini Armengol, G. (2025). Perspectiva de género en la gobernanza universitaria: avances y desafíos en políticas de igualdad y equidad en universidades iberoamericanas. *Revista Saberes Educativos*, (15). <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2025.80088>
- Merma Molina, G., Ávalos Ramos, M. A., & Martínez Ruiz, M. Á. (2016). La igualdad de género en la docencia universitaria: percepciones del alumnado. *La Manzana de la Discordia*, 10(2), 93-105. <https://doi.org/10.25100/lmd.v10i2.1586>
- Meza-Mejia, M. de C., Villarreal-García, M. A., & Ortega-Barba, C. F. (2023). Women and leadership in higher education: A systematic review [Mujeres y liderazgo en la educación superior: una revisión sistemática]. *Social Sciences*, 12(10), 555. <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>
- Ministerio de Educación. (2021). *STEM: una lucha en clave de género*. <https://n9.cl/e6z3n>
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Lineamientos de política de educación superior inclusiva e intercultural*. <https://n9.cl/menlineamientos>
- Ministerio de Educación Nacional. (2024). *Información estadística de educación superior 2024*. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. <https://n9.cl/h3nw2>

- Mora Durán, K., & Marín Pino, D. (2024). Transformar las Instituciones de Educación Superior (IES): la importancia de la consolidación de la cultura de equidad de género en las universidades colombianas. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 16(2), e356774. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.e356774>
- Nussbaum, M. C. (2011). La crisis silenciosa: la importancia de las humanidades para el futuro de la democracia. *Signo y Pensamiento*, 30(58), 16-22. <https://tinyurl.com/28epy2bv>
- Ochoa Díaz, D. (2022). Desigualdad de género en el mercado laboral en España en tiempos de crisis sanitaria global. *Investigaciones Feministas*, 13(2), 665-681. <https://doi.org/10.5209/infe.82907>
- ONU Mujeres. (2019). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW)* [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer]. <https://www.unwomen.org/en/docs/cedaw>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://n9.cl/agenda2030>
- Organización de las Naciones Unidas & Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://tinyurl.com/unnnecy>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2019: género*. <https://tinyurl.com/2dkvd78w>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Del acceso al empoderamiento: estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025*. <https://n9.cl/estunesco>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura & Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://n9.cl/mm30e>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *Atender a la juventud: cómo los gobiernos pueden situar a los jóvenes en el centro de la recuperación*. <https://tinyurl.com/28a696c9>

- Pardo Calvache, C. J., Muñoz-Zambrano, I., & Suescún Monsalve, E. (2023). *Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios*. Sello Editorial Uniautónoma del Cauca. <https://tinyurl.com/236hnbt3>
- Pardo Calvache, C. J., Muñoz-Zambrano, I., & Suescún Monsalve, E. (2024, enero-abril). Percepciones sobre igualdad, inclusión y liderazgo de género en estudiantes de una universidad pública de Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (71), 212-244. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a10>
- Pardo Calvache, C. J., Muñoz-Zambrano, I., & Varona Albán, J. C. (2025). *Igualdad, equidad, inclusión y liderazgo de género: desafíos y oportunidades desde la perspectiva estudiantil en la Universidad del Cauca*. Sello Editorial Uniautónoma del Cauca.
- Perassoli, E., & Da Silva, A. R. N. (2023). Saindo da “torre de marfim”: a prevenção de violência baseada na orientação sexual e identidade de gênero na universidade [Saliendo de la “torre de marfil”: la prevención de la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género en la universidad]. *Educação em Revista*, 39, e41187. <https://doi.org/10.1590/0102-469841187>
- Piedrahita Montoya, J. F. (2015). *Las nuevas familias: experiencias de las parentalidades gay, lésbicas y transgéneros en Cali* [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio digital institucional. <https://tinyurl.com/25prmhvt>
- Piña-Díaz, A. B. (2025). Caminando hacia la equidad: políticas universitarias para la igualdad de género. Una breve revisión años 2020-2024. *Revista Notas de Investigación*, 22(33), 13-40. <http://dpea.unesr.edu.ve:8080/index.php/NotasdeInvestigacionUNESR/article/download/498/280>
- Posso Quiceno, J. L. (2022). La violencia de género en instituciones de educación superior. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, (113), 43-62. <https://doi.org/10.32992/erlacs.10818>
- Presidencia de la República de Colombia. (2018). *Decreto 762 de 2018*, por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 de la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del

- ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI. <https://n9.cl/dec762>
- Quintero, O. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (44), 123-145. <https://n9.cl/oy6p0>
- Rodríguez Lora, V., Macías Urrego, J. A., & Henao Colorado, L. C. (2026). Gestión del conocimiento. En D. C. Ríos Echeverri & A. Valencia-Arias (Comps.), *La gestión estratégica de la tecnología, el conocimiento y la innovación* (pp. 37-88). Editorial ITM. <https://hdl.handle.net/20.500.12622/8063>
- Romero Acevedo, T., & Forero Sanabria, K. F. (2023). *Cartilla género*. Minjusticia. <https://bit.ly/42vlonN>
- Rosa, R., & Clavero, S. (2021). Gender equality in higher education and research [Igualdad de género en la educación superior y la investigación]. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Unión Europea. (2020). *European gender equality pact 2020-2025* [Pacto europeo de igualdad de género 2020-2025]. <https://tinyurl.com/2aflft9p>
- United Nations Security Council. (2000). *Resolution 1325 (2000) on women, peace and security* [Resolución 1325 (2000) sobre las mujeres, la paz y la seguridad]. <https://tinyurl.com/yhxs2uj2>
- Universidad del Cauca. (2024). *Unicauca en cifras* [Panel de control interactivo]. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZWUzZTdjOTEtNzZkZi00ZjM1LTkwYjYtMmU0ZjY3ZWQ2NTdiIiwidCI6ImU4MjE0OTM3LTlzM2ItNGIzNi04NmJmLTBiNWYzMzM3YmVIMSIsImMiOjF9>
- Universidad Nacional de Colombia. (2024). *Programas de admisión especial*. <https://n9.cl/unaladmision>
- Universitat Jaume I. (2020). *Guía para la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas de grado de la Universitat Jaume I*. <https://tinyurl.com/2dhlabwk>
- Vázquez Rojas, S., Villalón Guzmán, M. T., Medina Torres, M. G., & Ortiz Calderón, A. L. (2018). Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería. *Pistas*

Educativas, 40(130), 1-14.

<https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/pistas/article/view/1837>

Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2016). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 79-97.
<https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.005>

Vera, F., Buyones-González, H., Parodi-Camaño, T., & Romero Torres, M. E. (2024). Perception of construction engineering students concerning professional competencies at a Chilean private university [Percepción de estudiantes de ingeniería en construcción sobre las competencias profesionales en una universidad privada chilena]. *Transformar*, 5(4), 17-38.
<https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/146>

Verdugo-Castro, S., Sánchez-Gómez, M., & García-Holgado, A. (2022). University students' views regarding gender in STEM studies: Design and validation of an instrument [Percepciones del estudiantado universitario sobre el género en los estudios STEM: diseño y validación de un instrumento]. *Education and Information Technologies*, 27(9), 12301-12336. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11110-8>

Zapata Guerrero, R. L. (2024). *Estereotipos de género en universitarias con alto rendimiento académico en Cartagena de Indias* [Tesis doctoral, Universidad del Norte].
<http://hdl.handle.net/10584/13133>