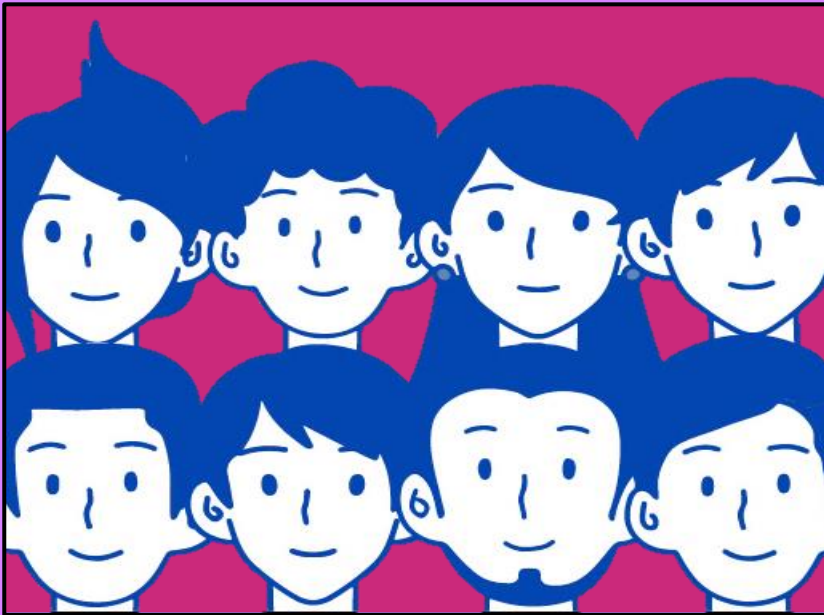


Igualdad, inclusión y liderazgo de género

Percepciones de estudiantes universitarios

Primera edición



César Jesús Pardo Calvache
Isabel Muñoz Zambrano
Elizabeth Suescún Monsalve

Sello editorial UNIAUTONOMA DEL CAUCA

Esta obra busca sensibilizar y promover acciones para avanzar hacia la igualdad, inclusión y liderazgo en temas de género en el ámbito universitario. Es un libro pionero que describe un proyecto de investigación sobre la percepción de género en estudiantes universitarios colombianos. Ofrece un marco teórico y los resultados de la prueba piloto del instrumento propuesto. Tanto por su enfoque, como por la profundidad de sus análisis, puede llegar a ser un referente para las personas que soñamos con la equidad de género para la región latinoamericana.

Gabriela Marín Raventós,

Ph.D. Coordinadora, Comunidad Latin
American Women in Computing
(LAWC) de CLEI

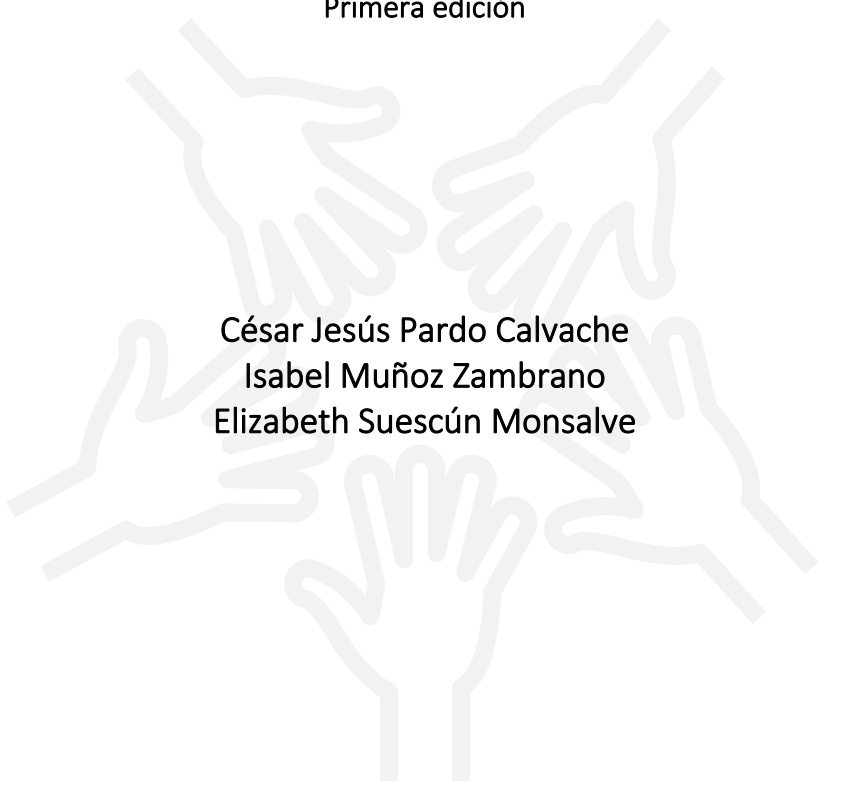
Coordinadora, Comité de Equidad de
Género e Inclusión de la Facultad de
Ingeniería (CEGIFI) de la Universidad
de Costa Rica (UCR)

Directora, Programa de Posgrado en
Computación e Informática de la UCR

Igualdad, inclusión y liderazgo de género

Percepciones de estudiantes universitarios

Primera edición



César Jesús Pardo Calvache
Isabel Muñoz Zambrano
Elizabeth Suescún Monsalve



Uniautónoma
DEL CAUCA

Pardo Calvache, César Jesús, autor
Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios / César Jesús Pardo Calvache, Isabel Muñoz Zambrano, Elizabeth Suescún Monsalve. -- Primera edición en español. -- Popayán: Sello Editorial Uniautónoma del Cauca, 2023.

Páginas.

Incluye datos curriculares de los autores -- Incluye índice alfabético -- Incluye referencias bibliográficas -- Texto en español e inglés.

ISBN 978-958-8614-88-5 (impreso) -- 978-958-8614-89-2 (digital)

1. Igualdad de género - Investigaciones 2. Inclusión social - Investigaciones 3. Liderazgo social - Investigaciones 4. Orientación estudiantil I. Muñoz Zambrano, Isabel, autora II. Suescún Monsalve, Elizabeth, autora

CDD: 305.3 ed. 23

CO-BoBN- a1119817

© Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2023

© César Jesús Pardo Calvache, Isabel Muñoz Zambrano, Elizabeth Suescún Monsalve.

ISBN Impreso: 978-958-8614-88-5

ISBN Digital: 978-958-8614-89-2

Primera edición en español.

Sello Editorial Uniautónoma del Cauca [julio], 2023



Diagramación: Samava Ediciones EU

Corrección de estilo: Sello Editorial Uniautónoma del Cauca

Diseño de carátula: Samava Ediciones EU

Sello Editorial Uniautónoma del Cauca Serie: Serie Investigación

Editor General de Publicaciones: Ramsés López Santamaría,

Calle 5 No. 3-85

Popayán, Colombia

Teléfono: PBX: 8213000 - Fax: 8214000

<https://www.uniautonoma.edu.co/>

Info copia: 1 copia disponible en la Biblioteca Nacional de Colombia Existencias

Biblioteca Nacional de Colombia Copia Material Localización

1 Libro Electrónico Biblioteca Nacional

Reservados todos los derechos. No se permite reproducir, almacenar en sistemas de recuperación de información, ni transmitir alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado: electrónico, mecánico, fotocopia, etc., sin permiso previo de los titulares de los derechos de la propiedad intelectual.

IMPRESO EN SAMAVA EDICIONES, COLOMBIA

PRINTED IN SAMAVA EDICIONES, COLOMBIA



Universidad del Cauca

Este libro reporta los resultados obtenidos en el proyecto de investigación **Percepciones sobre igualdad de género, inclusión y liderazgo en estudiantes de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: prueba piloto**, aprobado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca con código 5659.

Dedicado a...

Mi amada esposa, porque cada instante, cada momento y experiencia vivida junto a ti, han afectado la fenomenología de mi consciencia, cada palabra que dijiste, cada evolución juntos e individual que hemos experimentado me han hecho un pedazo y un todo de ti. Amo todo lo que soy y no soy, gracias a ti.

César Jesús Pardo Calvache

Dedicado a...

Dios por ser mi guía, a mis hijas por sus sonrisas que me alegran el alma y enseñarme a respetar las diferencias, y a Juan; por su amor eterno ...

Isabel Muñoz Zambrano

Dedicado a...

A mi familia donde comienza la vida y el amor nunca termina, por hacer mi sonrisa más brillante, mi risa más sonora y por ser todo mi corazón.

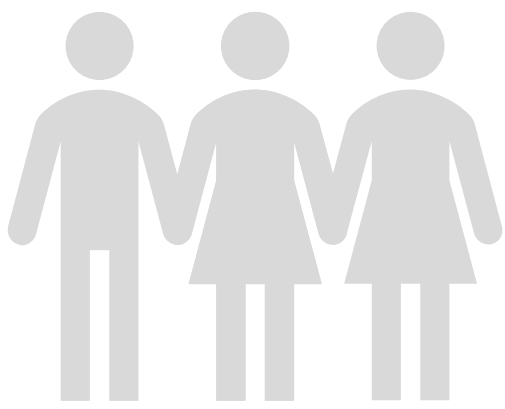
Elizabeth Suescún Monsalve



Índice

<u>SOBRE LOS AUTORES</u>	<u>3</u>
<u>PRÓLOGO.....</u>	<u>7</u>
ASPECTOS GENERALES.....	7
ACERCA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	8
ORIENTACIÓN A ESTUDIANTES, PROFESORES E INVESTIGADORES	9
CONTENIDO.....	9
AGRADECIMIENTOS	10
<u>RESUMEN.....</u>	<u>13</u>
<u>ABSTRACT</u>	<u>14</u>
<u>CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN</u>	<u>15</u>
1.1. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	19
<u>CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO</u>	<u>21</u>
2.1. CONCEPTOS GENERALES.....	21
2.2. INCLUSIÓN	24
2.2.1. INCLUSIÓN DE GÉNERO	25
2.3. IGUALDAD	26
2.3.1. IGUALDAD DE GÉNERO.....	26
2.4. LIDERAZGO	27
2.4.1. LIDERAZGO DE GÉNERO.....	28
2.4.2. INCLUSIÓN, IGUALDAD Y LIDERAZGO EN LAS IES	29
<u>CAPÍTULO 3 TRABAJOS RELACIONADOS.....</u>	<u>31</u>
3.1. CONTEXTO	31

<u>CAPÍTULO 4</u>	<u>MÉTODO</u>	<u>41</u>
4.1.	DISEÑO METODOLÓGICO	41
4.1.1.	DISEÑO DEL ESTUDIO	41
4.1.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
4.1.3.	INSTRUMENTO	47
4.1.4.	PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS	47
4.1.5.	PREGUNTAS SOBRE IGUALDAD	49
4.1.6.	PREGUNTAS SOBRE INCLUSIÓN	50
4.1.7.	PREGUNTAS SOBRE LIDERAZGO	51
4.1.8.	PREGUNTAS ADICIONALES	52
4.2.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	52
<u>CAPÍTULO 5</u>	<u>RESULTADOS</u>	<u>55</u>
5.1.	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y ACADÉMICAS DE LOS ESTUDIANTES	55
5.2.	DISTRIBUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE GÉNERO	62
5.2.1.	IGUALDAD	62
5.2.2.	INCLUSIÓN	63
5.2.3.	LIDERAZGO	64
5.3.	PREGUNTAS ADICIONALES	65
<u>CAPÍTULO 6</u>	<u>DISCUSIÓN</u>	<u>69</u>
<u>CAPÍTULO 7</u>	<u>CONCLUSIONES</u>	<u>81</u>
<u>REFERENCIAS</u>		<u>85</u>
<u>ÍNDICE ALFABÉTICO</u>		<u>94</u>



Sobre los autores

César Jesús Pardo Calvache

Profesor Titular de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca (Unicauca - Colombia) y miembro del Grupo de Investigación de Tecnologías de la Información - GTI, Colombia. Ingeniero de Sistemas por Unicauca (2006), Ph.D. (2012) y Magíster (2009) en Ingeniería Informática por la Universidad de Castilla-La Mancha, España. Docente, investigador y consultor con más de 16 años de experiencia en temas relacionados con: género (inclusión, liderazgo e igualdad), deuda social en la industria de software, deuda de procesos, deuda técnica, DevOps, enfoques ágiles escalados, calidad de productos y procesos, mejora de procesos de software (Software Process Improvement), desarrollo global de software, Alzheimer y juegos pervasivos/ubicuos, malos olores en los requisitos de software, olores comunitarios en el desarrollo de software, modelos híbridos y enfoques ágiles para la gestión de equipos de trabajo y el desarrollo de productos y servicios software. Autor y coautor de más de 160 publicaciones entre artículos, capítulos de libros y conferencias a nivel nacional e internacional, lo que le permitió estar en 2015, 2016 y 2017 en el ranking de los colombianos más citados a través de Google Scholar. También es coautor de 2 libros, entre los que se destacan sus aportes en temas relacionados con: (i) el Diseño de Experiencia de Usuario para Aplicaciones Móviles, (ii) Estructuras de Datos en Java, (iii) Teoría de la Computación desde un enfoque práctico y (iv) Notas a mano sobre programación orientada a objetos y patrones de diseño. Investigador Senior por el Ministerio de Ciencia y Tecnología en Colombia (MinCiencias). Miembro del comité de doctorado en Ciencias de la Computación de la Universidad del Cauca. Miembro del comité permanente en las Jornadas Iberoamericana en Ingeniería de Software e Ingeniería del Conocimiento - JIISIC. Par evaluador reconocido por MinCiencias. También participa como editor y miembro de múltiples comités científicos de congresos, revistas regionales e internacionales. Mentor del semillero de investigación en Ingeniería de

Software de la Universidad del Cauca (IRON Software Engineering). Actualmente, junto con sus estudiantes de pregrado, maestría y doctorado, explora los temas relacionados con la congruencia sociotécnica, arquitecturas de software para la computación cuántica, la ciberseguridad para sistemas ciberfísicos en la computación cuántica, DevOps, soluciones para el diagnóstico del Alzheimer por medio de videojuegos serios, evaluación de la calidad de historias de usuario mediante la detección de malos olores, gestión del cambio de los requisitos en el desarrollo global de software, entre otros. Finalmente, se desempeñó como director del proyecto de investigación: **“Percepciones sobre igualdad de género, inclusión y liderazgo en estudiantes de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: prueba piloto”** que permitió llevar a cabo la creación de este libro.

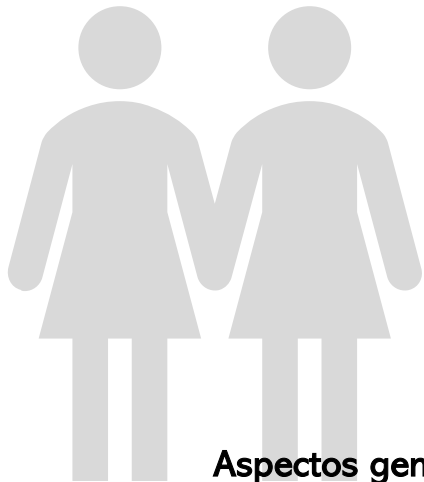
Isabel Muñoz Zambrano

Profesora Titular de la Facultad Ciencia de la Salud (FCS) de la Universidad del Cauca, Colombia, Especialista en proyectos en salud, especialista en epidemiología y Magister en Epidemiología de la Universidad del Valle. Miembro del grupo de investigación Comunicación, Salud y Desarrollo Social y coordinadora de asignaturas de área de investigación del programa de Fonoaudiología. Directora y codirectora de proyectos de investigación de pregrado y posgrado en la Facultad Ciencias de Salud. Experiencia en planeación y desarrollo de proyectos en investigación en metodología de la investigación, manejo de software estadísticos para análisis de datos. Experiencia en investigaciones sobre validación de pruebas de evaluación y temas en general de la epidemiología de la salud. Autor de varias publicaciones de investigación en revistas indexadas y libros sobre el tema de aprendizaje y salud. Dentro de sus intereses investigativos, se desempeñó como coinvestigadora del proyecto de investigación **“Percepciones sobre igualdad de género, inclusión y liderazgo en estudiantes de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: prueba piloto”** que permitió llevar a cabo la creación de este libro.

Elizabeth Suescún Monsalve

Profesora investigadora del área de Diseño de Productos y Experiencias de la Universidad EAFIT, Medellín Colombia, miembro del grupo de investigación GIDITIC de la misma universidad. Ingeniera Informática (2004) del Politécnico JIC Colombia, Maestría en Ciencias de la Computación - Énfasis en Ingeniería de Software (2010) y Doctora

Ciencias de la Computación - Énfasis en Ingeniería de Software (2014) de la Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro Brasil, también es Certified SAFe 4 Agilist (Leading SAFe). Sus intereses académicos e investigativos se centran en el área de las Ciencias de la Computación, enfocándose en Ingeniería de Software, entre ellas: Ingeniería de Requisitos, Transparencia de Software, Modelado Intencional, Ingeniería de Software Basado en Evidencia, DevOps, Automatización de Proceso de Desarrollo de Software, Desarrollo de Software Ágil, Aprendizaje basado en Juegos, Interacción Humano Computador, Usabilidad y Diseño de la Experiencia de Usuario. Como académica, coordina la Especialización y Línea de Énfasis en Desarrollo de Software y el Semillero de Ingeniería de Software, como investigadora, es directora de proyecto de Investigación en Sistemas Ciberfísicos Sostenibles para el Agro y es co-investigadora del proyecto Estrategia didáctica y curricular para la formación en energías sostenibles y competencias STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) de estudiantes de educación básica secundaria en el departamento de Antioquia. Participó en el proyecto para el desarrollo y evaluación de modelos matemáticos y epidemiológicos para apoyo en la toma de decisiones en atención a la emergencia por SARS-CoV-2 y otros agentes causales de IRA en Colombia utilizando Data Analytics y Machine Learning, también participó del proyecto 'Snapshot' el estado de la reutilización del software en Colombia. Tiene publicación de artículos relacionados con la Ingeniería de software en tópicos como: Transparencia de Software, Enfoques Ágiles, Modelado Intencional con i*star y Aprendizaje basado en Juegos en la Ingeniería de Software, DevOps, entre otros. Tiene dirección de trabajos de maestría y doctorado en temas relacionados con la ingeniería de Software en aspectos como: Sistemas Ciberfísicos, Enfoques Ágiles, DevOps y Automatización de Proceso de Desarrollo de Software. En el ámbito empresarial, tiene experiencia profesional en la industria del software en Colombia en el sector energético y gas. Finalmente, tiene especial interés en proyectos que busquen empoderar a las mujeres en la tecnología y el cierre de brecha en las tecnologías digitales, en este sentido, pertenece al Comité de la Cátedra Abierta Latinoamericana Matilda y las Mujeres en Ingeniería, también, apoya y participa en las comunidades de Mujeres en la Tecnología.



Prólogo

Aspectos generales

Aunque resulte contradictorio y pese a que la brecha de género se reduce constantemente, en pleno siglo XXI, aún sigue siendo un reto integrar a los diferentes actores de la sociedad en temas y procesos de igualdad de género debido a las evidentes desigualdades existentes en temas de género. En los contextos académicos; las Instituciones de Educación Superior (IES), se declaran organismos de desarrollo intelectual que promueven los derechos humanos, progreso del conocimiento, de la paz e igualdad entre hombres, mujeres y diversos géneros.

En las últimas décadas, los estudios sobre perspectivas de género tanto en Suramérica como en Colombia han aumentado considerablemente a través de diversos métodos de investigación. Por su parte, en las universidades se han realizado estudios que permiten observar situaciones discriminatorias durante el desarrollo de actividades académicas que pueden afectar: la convivencia, el desarrollo de la formación profesional y promover el acoso y la violencia.

En las IES, al igual que en otros escenarios de la sociedad, se contempla el uso de un sistema basado en jerarquías y subordinaciones que por su propia naturaleza podría ocultar la discriminación hacia las mujeres u otros géneros no masculinos, los cuales no siempre son visibles, por esto; estudiar la percepción de género permite visibilizar las diferentes formas de discriminación sobre la igualdad, inclusión y liderazgo, que no siempre son el resultado de ataques mal intencionados, sino más bien en acciones indirectas, incluso poco evidentes o revestidas de un aura de neutralidad, sea como fuere, estos escenarios son el resultado de estructuras sociales que dividen tajantemente entre lo masculino y lo femenino, y que consecuentemente reproducen: desigualdades sociales, efectos negativos de discriminación y desventaja para algunos de sus individuos.

Acerca del proyecto de investigación

La realización de este proyecto responde al interés e inquietud compartida por estudiantes del programa de Ingeniería de Sistemas y del semillero de investigación IRON Software Engineering, el Grupo de investigación y desarrollo en Tecnologías de la Información (GTI), el Grupo de Investigación Comunicación, Salud y Desarrollo Social y estudiantes del programa de Fonoaudiología de la Facultad de Salud de la Universidad del Cauca. Asimismo, al interés de investigadores del Grupo de I+D+I en TIC la Universidad EAFIT, quienes de manera compartida mostraron su interés en investigar la percepción de género en la agenda de investigación de la Universidad del Cauca y la Universidad EAFIT. Además, este trabajo está en consonancia con la política y protocolo de género que el Colectivo de Género María Cano, la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar, Vicerrectoría Académica de la Universidad del Cauca y la Universidad EAFIT vienen trabajando. De esta manera, el profesor Ph.D. César Jesús Pardo Calvache, director del proyecto e Integrante Grupo de Investigación GTI presentó junto a la profesora M.Sc. Isabel Muñoz Zambrano el proyecto "Percepciones sobre igualdad de género, inclusión y liderazgo en estudiantes de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: prueba piloto", aprobado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca.

Con este estudio, se conoció la percepción de género que la comunidad de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones (FIET) tiene en materia de igualdad, inclusión y liderazgo en el ámbito universitario, dejando en evidencia las brechas existentes en el ámbito académico respecto a la discriminación de género. A partir de los resultados, ha sido posible comprender la necesidad de continuar con investigaciones de género que contribuyan en la toma de decisiones, tanto políticas como académico-formativas, que le permita a la universidad avanzar hacia la igualdad, el liderazgo y la inclusión en temas de género.

En este proyecto se diseñó un instrumento de percepción de género, el cual fue sometido a evaluación por expertos y mejorado a partir de las sugerencias obtenidas, la cual es presentada en este libro. Posterior a la primera fase de evaluación del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto en los programas de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca y el programa de Ingeniería Civil de la Universidad EAFIT, los resultados obtenidos permitieron mejorar y afinar el instrumento para su posterior aplicación en la FIET. Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento generan grandes aprendizajes en la temática de investigación que podrían ser de gran ayuda para las IES

interesadas en conocer las brechas de género y oportunidades de mejora en esta área de investigación.

Orientación a estudiantes, profesores e investigadores

Teniendo en cuenta lo anterior, este libro presenta los resultados de investigación del desarrollo del proyecto: *Percepciones sobre igualdad de género, inclusión y liderazgo en estudiantes de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: prueba piloto*, aprobado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca con código 5659.

Este libro nace de la motivación de los investigadores, de narrar las reflexiones más relevantes y en voz pasiva de la percepción que tienen los estudiantes sobre género en las diferentes actividades académicas que hacen parte de su cotidianidad y que están inmersas en su formación.

Este libro no requiere que el lector tenga conocimientos previos en el tema de igualdad, inclusión y liderazgo de género, al contrario; está dirigido para quienes estén interesados en abordarlos, en este sentido, existe un marco teórico con los conceptos relacionados, trabajos relacionados y un instrumento diseñado para evaluar la igualdad, inclusión y liderazgo de género. Además, se presentan los resultados obtenidos en un caso real en los programas de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca.

Contenido

Este libro consta de 7 capítulos. El Capítulo 1 presenta una introducción que aborda aspectos sobre el estado en cifras con relación a las problemáticas alrededor de la inclusión, la igualdad y liderazgo de género. Asimismo, presenta las argumentaciones que motivan la importancia de seguir trabajando en estas temáticas al interior de las IES. El Capítulo 2 presenta algunos conceptos generales y fundamentales para mejorar la comprensión del tema sobre género. El Capítulo 3 presenta un resumen de los trabajos relacionados al proyecto de investigación. En el Capítulo 4 se presenta la metodología para la ejecución del proyecto de investigación, se resaltan aspectos como: el procedimiento, la población, el instrumento definido para

medir la percepción de género en la población objetivo y el tipo de análisis. En el instrumento las preguntas se agrupan en 5 categorías: preguntas sociodemográficas, de igualdad, de inclusión, de liderazgo y preguntas generales. El Capítulo 5 presenta los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento de percepción de género, los resultados son presentados a través de las 5 categorías referidas anteriormente. El Capítulo 6 presenta la discusión, es decir; la contrastación de los resultados y los argumentos soportados con literatura y trabajos relacionados, asimismo, se presentan las situaciones observadas e inferidas por los participantes alrededor del tema. El Capítulo 7 presenta las conclusiones o argumentaciones derivadas de los hallazgos, que reflejan la necesidad de continuar investigando sobre el tema en el ámbito universitario. Finalmente, se presentan las referencias y un índice alfabético para encontrar fácilmente algunas palabras y conceptos utilizados en el libro.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestros agradecimientos a nuestros estudiantes de la Universidad del Cauca, quienes nos han compartido su percepción y vivencias, vitales para la construcción de este libro. Asimismo, queremos agradecer a los siguientes estudiantes, por su apoyo y colaboración en la realización de algunas actividades, ellos son: Darly Liliana Burbano Delgado, Laura Camila Narváez Jiménez, Francy Idaly Muelas Muelas, Juliana Hurtado Carmona, Fernanda Marcela Melo Villamarín, Aura María Tombé Morales, Beyilised Palechor Gómez y Jennifer Daniela Lasso Martínez. De la misma manera, queremos agradecer a estudiantes de la Universidad EAFIT con sede Medellín, quienes nos acompañaron en la celebración de distintas reuniones, ellos son: Josué Daniel Bustamante Serrano, Laura Sofía Muñoz Montoya y la profesora Silvana Montoya del programa de Ingeniería Civil. Igualmente, queremos extender los agradecimientos a la Universidad del Cauca por brindarnos el espacio y algunos recursos para producir esta obra, especialmente a los decanos: Ph.D. Francisco José Pino Correa (anterior decano) y actual Vicerrector de Investigaciones a la fecha de publicación de este libro, y al M.Sc. Alejandro Toledo (actual decano de la FIET) a la fecha de publicación de este libro, quién continuó apoyando la realización del proyecto en la facultad.

Por último, queremos agradecer al rector de la Universidad Autónoma del Cauca (Uniautónoma), Nelson Hernando Puentes Rodríguez, y especialmente; al director del sello editorial de la Universidad Autónoma del Cauca (Uniautónoma), el doctor Ramsés López Santamaría, quién nos ha permitido depositar nuestros sueños y a través

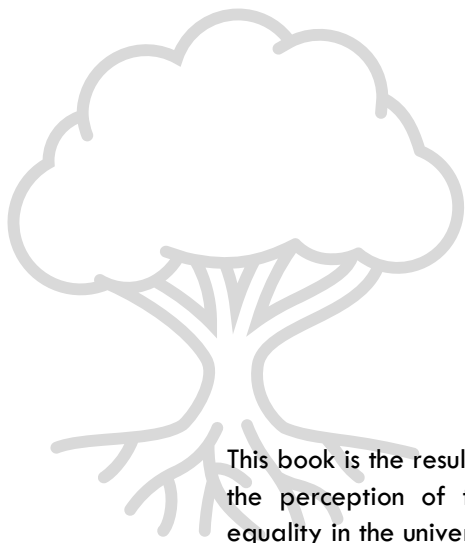
de su apoyo y confianza, los ha hecho realidad con la publicación de esta obra. Asimismo, al Vicerrector de Investigaciones de la Uniautónoma, el Ph.D. Julián Caicedo, por apoyarnos también con la publicación de esta obra.



Resumen

Este libro es el resultado de una investigación piloto, que permitió realizar una reflexión sobre la percepción en la dimensión de género: inclusión, liderazgo e igualdad en el ámbito universitario. Este libro se enfoca en el análisis de la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca, Colombia. Las respuestas se obtuvieron a través de la aplicación de un instrumento conformado por 34 preguntas con relación a las variables establecidas, el cual fue evaluado por expertos en el tema de género en el ámbito de la educación superior, y que fue aplicado a 266 estudiantes de los programas académicos de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones, Ingeniería en Automática Industrial y la Tecnología en Telemática.

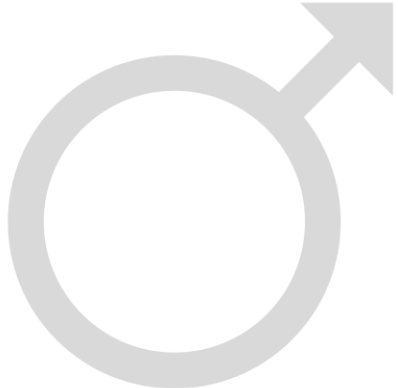
Como resultado de la aplicación del instrumento de percepción, se encontró que el 70.7% de los estudiantes eran de sexo masculino. Respecto a la igualdad, el 70.3% consideró que no hay preferencias, sin embargo, un 29.7% percibe que en las actividades académicas sí se presentaron. Por su parte; el 77.4% considera que hay un trato justo e igualitario, no obstante, el 22.6% perciben que no. Frente a la inclusión, el 44% afirmó haber percibido un trato diferente y poco incluyente en el desarrollo de actividades en el ámbito universitario, por su parte; el 56% indican lo contrario. Sobre el liderazgo, fue posible observar que el nivel de autoconfianza preponderante fue un “nivel medio” con un 53%. Con los resultados, se concluyó que existe un grupo de estudiantes que perciben la desigualdad de género, la poca inclusión y liderazgo en el ámbito universitario, observando un “trato preferencial”, valiéndose de alguna manera de las brechas de género, aspecto preocupante, pues atenta contra un derecho humano fundamental de igualdad.



Abstract

This book is the result of a pilot research, which allowed a reflection on the perception of the gender dimension: inclusion, leadership and equality in the university environment. This book focuses on the analysis of the perception of the students of the Faculty of Electronic Engineering and Telecommunications of the Universidad del Cauca, Colombia. The answers were obtained through the application of an instrument made up of 34 questions in relation to the established variables, which was evaluated by experts in the subject of gender in the field of higher education, and which was applied to 266 students of the academic programs of Systems Engineering, Electronic Engineering and Telecommunications, Industrial Automation Engineering and Telematics Technology.

As a result of the application of the perception instrument, it was found that 70.7% of the students were male. With respect to equality, 70.3% considered that there are no preferences; however, 29.7% perceived that in academic activities there are. On the other hand, 77.4% consider that there is fair and equal treatment; however, 22.6% consider that there is not. Regarding inclusion, 44% stated that they perceived a different and not very inclusive treatment in the development of activities in the university environment, while 56% indicated the opposite. Regarding leadership, it was possible to observe that the prevailing level of self-confidence was "medium level" with 53%. With the results, it was concluded that there is a group of students who perceive gender inequality, little inclusion and leadership in the university environment, observing a "preferential treatment", using in some way the gender gap, a worrying aspect, because it goes against a fundamental human right of equality.



Capítulo 1

Introducción

La igualdad es un derecho fundamental dentro de las libertades democráticas reconocidas en la Carta de Derechos Humanos establecida a finales del siglo XVIII. En la Constitución colombiana de 1991, el Artículo 13 consagra: “*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*” (Gobierno de Colombia, 1991). Asimismo, en el Artículo 70 de la constitución política, se reconoce como derecho fundamental la igualdad como la dignidad de todas las personas. En los últimos años, en Colombia se ha avanzado en aspectos importantes con relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente; se ha promulgado el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados en 2012, la ley de víctimas y restitución de tierras aprobada en 2011, y normas y políticas públicas de equidad de género para las mujeres aprobada en 2008; en la cual se establece la definición de violencia, daño y discriminación contra la mujer, además de establecer las garantías mínimas para la sensibilización, prevención y el cumplimiento de la ley (Congreso de Colombia, 2008). Sin embargo, y a pesar de existir normas que representan un marco sólido, aún se presentan desafíos para su plena aplicación y brechas importantes por reducir (ONU, 2019). Bajo este panorama, es importante que las IES, traten esta problemática y fortalezcan los espacios que conlleven a mejorar la igualdad, inclusión y liderazgo de género, respaldando los grupos sociales y las políticas internacionales y nacionales que sirven de base para reivindicar los derechos de las mujeres y niñas. El estudio realizado aborda temáticas relacionadas con estos tres aspectos: igualdad,

liderazgo e inclusión imprescindibles no sólo para describir las percepciones que tienen estudiantes sobre el tema, sino en aras de aportar en el desarrollo de acciones a favor de estos procesos al interior de la Universidad.

En pleno siglo XXI, aún sigue siendo un reto integrar los diferentes actores de la sociedad en temas relacionados al género; por la falta de igualdad, inclusión y liderazgo (Carapia, 2016). En los contextos académicos, las IES se declaran organismos de desarrollo intelectual que consideran a los derechos humanos como pilares fundamentales para la producción del conocimiento, la paz e igualdad entre hombres y mujeres. En consecuencia, las políticas de género en las universidades están encaminadas hacia un conjunto de acciones destinadas a promover la igualdad, la prevención, la inclusión y el respeto a las diferencias de género; a través de procesos de formación y sensibilización que ayudan a crear un ambiente universitario seguro e inclusivo, entre otras. Sin embargo, es pertinente preguntarse: *¿hasta qué nivel las declaraciones y políticas de las IES han permeado las prácticas y procesos educativos cotidianos de la universidad en temas de género?* (Rojas et al., 2018). De acuerdo a Nubia et al., (2013), aunque en las últimas tres décadas los estudios con perspectiva de género en Suramérica y específicamente en Colombia, han aumentado considerablemente tanto en las temáticas o dominios de aplicación, como en los métodos de investigación que se emplean, diversos estudios como en Rojas et al., (2018) y León & Aizpurúa, (2020), permiten observar que al igual que otros espacios sociales y culturales, en las universidades se presentan situaciones discriminatorias que pueden promover escenarios de desigualdad que llevan acoso y violencia.

En un marco general, según la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - ONUDD (ONU, 2019), Colombia ha mostrado un importante crecimiento económico en el progreso social, así como en los avances de los indicadores de desarrollo humano, pero todavía existen brechas de género, particularmente en los aspectos de liderazgo político y económico. En este sentido, los indicadores sobre liderazgo en la participación política de las mujeres ha aumentado del 6% al 11% en los cargos de elección popular, y del 7% al 21% en las elecciones del Congreso en los últimos 20 años, lo cual parecen datos promisorios; sin embargo, es uno de los países de América Latina con la menor representación de mujeres en la política. En 2015 tan sólo la esfera

política estuvo conformada por: el 14% de concejalas, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras. Cifras aún muy por debajo de la paridad que haría justicia a la proporción de mujeres dentro de la sociedad y los aspectos de representación política. Por otra parte, en relación con los derechos económicos, el acceso de las mujeres al empleo formal y su participación en el mercado laboral, si bien ha ido creciendo, es aún limitada (ONU, 2019).

Las IES, al igual que otros escenarios de la sociedad, se basan en un sistema de subordinaciones que por su propia naturaleza podrían ocultar sesgos y discriminación hacia los distintos tipos de género, especialmente en lo que respecta a oportunidades de crecimiento y valoración de la actividad que realizan (Morley, 1999). Como se menciona en Rojas et al., (2018): los sesgos y la discriminación no siempre es visible, en este sentido; estudiar la percepción de igualdad, inclusión y liderazgo de género permite evidenciar las diferentes formas de exclusión que no siempre son el resultado de ataques mal intencionados, sino más bien en acciones indirectas, incluso poco evidentes o revestidas en un aura de neutralidad (Rojas et al., 2018) o sesgo inconsciente, y en donde juegan un papel importante los distintos referentes ético-morales y políticos; ausentes incluso en los programas universitarios (Guerrero et al., 2013). Estos escenarios son el resultado de estructuras sociales que dividen entre lo masculino y lo femenino, reproducen desigualdades sociales y efectos negativos de discriminación y desventaja para algunos de sus individuos (Riger et al., 1997), por ejemplo: como se expresa en (González, 2016): *“...con demasiada frecuencia se trata a las mujeres no como fines en sí mismos, como personas con una dignidad que merece respeto por parte de las leyes y de las instituciones. Por el contrario, se las trata como meros instrumentos para los fines de otros...”*. Como consecuencia, la desigualdad de género limita las oportunidades, vulnera derechos y también las libertades de las personas.

Es posible observar una amplia literatura donde se presentan las preferencias del profesorado por los hombres en las dinámicas realizadas en clases, en algunos estudios como González., (2016) y Romero-Espinoza & Jiménez-Rodríguez., (2020) se identifican patrones de género relacionados con áreas de aprendizaje en concreto dentro del ejercicio docente en función del sexo del estudiante. Sin embargo, resulta preocupante el mutismo que se presenta en el ámbito educativo

y que evidencia la abstención del profesorado al hablar sobre temáticas relacionadas con estudios de género y sexualidades, por ejemplo: no se habla acerca de situaciones de violencia de género, relaciones de poder entre lo masculino y femenino, favoritismos, entre otros. Incluso, como se menciona en González., (2016): “el profesorado pareciera pensar que no se enseña a sexos sino a personas”. En este sentido, y al igual que en otros escenarios culturales y sociales, en las universidades también se generan situaciones de discriminación en contra de las mujeres y géneros como el LGBTIQA+ —acrónimo en evolución que significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer, asexual y otras diversas orientaciones e identidades de género— los cuales y como se menciona en Francés et al., (2016) y Aguilar et al., (2022), pueden devenir en acoso y violencia de género.

En la Universidad del Cauca se hacen esfuerzos aislados por conocer la situación de violencia de género, como la reciente creación del programa de Género y Diversidades Sexuales y el protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y violencias sexuales, donde se busca mitigar toda forma de violencia basadas en las relaciones de género y diversidad sexual presente. La Universidad, en una iniciativa en conjunto con La Secretaría de la Mujer del Departamento, ONU mujeres y organizaciones de apoyo a la mujer, participa en la construcción del Observatorio de Género del Departamento del Cauca (Ramos, 2018).

La Universidad del Cauca ha expresado su rechazo frente a la violencia de género mediante la publicación de comunicados en las ocasiones donde han realizado una denuncia de dichos casos, sin embargo, actualmente no hay un amplio conocimiento sobre la situación de violencia de género, ni sobre las percepciones de la comunidad académica sobre este tema; no se tiene una información precisa de las vivencias de los estudiantes en su cotidianidad universitaria, y no hay estudios sobre las percepciones de los estudiantes en relación a la igualdad, liderazgo e inclusión de género en el ámbito académico.

Aunque los trabajos relacionados aportan una comprensión desde la perspectiva de la academia en contextos universitarios, para la realización de este estudio se consideró pertinente indagar sobre el tema de género en la Universidad del Cauca, con la siguiente pregunta de investigación: *¿cuál es la percepción de género en los estudiantes desde*

tres aspectos: (i) igualdad, (ii) liderazgo e (iii) inclusión en la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca?

El actual estudio es importante, ya que permitió establecer cuáles son las percepciones de género que la comunidad de estudiantes de la FIET tiene en materia de igualdad, inclusión y liderazgo en el ámbito universitario. Lo que contribuye a identificar qué acciones de desigualdad, exclusión y dificultades en el liderazgo han percibido los estudiantes durante las actividades académicas. A partir de los resultados obtenidos, se pretende motivar y sensibilizar a la comunidad universitaria para el desarrollo de estudios y proyectos de género tendientes a visibilizar la problemática, que conduzcan a tomar acciones en las políticas académico-formativas desde las diferentes instancias académicas, administrativas, investigativas y de cultura, direccionadas a reducir la desigualdad de género, para avanzar hacia la igualdad, liderazgo e inclusión de género en todos los ámbitos universitarios.

1.1. Objetivos de investigación

A continuación, se presentan los objetivos específicos de acuerdo con el tema y las variables propuestas.

OE1. Identificar las variables fundamentales y relacionadas con la inclusión, igualdad y liderazgo de género, a través de un mapeo sistemático de la literatura para apoyar la fundamentación teórica del proyecto y construcción del instrumento.

OE2. Construir un instrumento para la evaluación de la percepción en torno a la inclusión, igualdad y liderazgo de género a través de los resultados obtenidos con la realización del OE1.

OE3. Establecer la percepción que los estudiantes tienen sobre el género frente al liderazgo, inclusión e igualdad en el ámbito académico de la FIET con la aplicación del instrumento obtenido en el OE2.



Capítulo 2

Marco Teórico

2.1. Conceptos generales

Históricamente, la definición de género ha tenido varias acepciones, para González-Roldán & Mendoza-González, (2021); el género es la construcción sociocultural de las diferencias sexuales, es decir; un entramado de representaciones que norman los pensamientos, las acciones, las actitudes y los valores de las mujeres y los hombres de manera diferenciada.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (World Health Organization, 2023), el género se refiere a las características, normas, comportamientos y roles de mujeres, hombres, niñas y niños que se construyen socialmente, los cuales pueden variar de una sociedad a otra y cambiar con el tiempo. Así mismo, la OMS hace también énfasis en que el género es jerárquico y que produce desigualdades que se entrelazan con otras desigualdades y discriminaciones, tanto sociales como económicas. En este sentido, los sesgos y la discriminación también se entrecruzan con otros factores, por ejemplo: etnia, nivel socioeconómico (NSE), discapacidad, edad, ubicación geográfica, identidad de género, orientación sexual, entre otros, —a este fenómeno se le conoce como interseccionalidad— (World Health Organization, 2023).

Dado que el género hace referencia a las relaciones de poder y a las asimetrías entre hombres y mujeres, éste es una de las principales manifestaciones de división laboral, la asignación a las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, así como menos participación en posiciones laborales públicas y políticas (Ministerio de Educación Nacional de Colombia & Universidad Nacional de Colombia, 2020).

Por ende, el género articula una serie de elementos que generan una dominación masculina y su contraparte; una subordinación femenina.

En la medida en que el orden de género no se cambie, el tránsito y la participación de las mujeres de la esfera privada a la esfera pública seguirá siendo marcada por el peso de las relaciones de poder, como se menciona en Naciones Unidas-CEPAL, (2017). No se trata solo de garantizar la igualdad en accesos y derechos básicos como la salud y la educación, el problema radica en que las discriminaciones y desigualdades de género están enquistadas en posiciones y relaciones de poder desde el ámbito privado hasta el público y político. En concomitancia, las relaciones de género impactan negativamente contra la igualdad a lo largo de todo el ciclo vital y, por ende, se acentúan las disparidades de género que; al parecer están normalizadas e internalizadas en los múltiples mecanismos de reproducción cultural y social.

Por otra parte, llama la atención que se ha presentado un manejo indiscriminado entre los conceptos género y sexo, el género interactúa con el sexo, pero es diferente del mismo, sexo es lo que se refiere a las diferentes características biológicas y fisiológicas de las mujeres, los hombres y las personas intersexuales, como los cromosomas, las hormonas y los órganos reproductivos (World Health Organization, 2023). En este sentido, el género y el sexo están relacionados, pero son diferentes de la identidad de género. Por su parte, la identidad de género se refiere a la experiencia de género profundamente sentida, interna e individual de una persona, que puede corresponder o no a la fisiología de la persona o al sexo designado al nacer (World Health Organization, 2023).

En consideración al panorama actual, la creación de las políticas de género en algunos países de América Latina y el Caribe, se han desarrollado a partir de la creación de programas de igualdad de género y mapas de ruta para su desarrollo, estos instrumentos permiten orientar el accionar del Estado con respecto a la planificación en temas de políticas de género, y llevar a cabo procesos de trabajo conjunto entre los distintos actores, potenciando la institucionalización y transversalización de género en todas las esferas de una sociedad, y mejorando así; las condiciones de vida y derechos humanos de las

mujeres, hombres y las diversidades de género (Naciones Unidas-CEPAL, 2017).

En Colombia, el artículo 177 sobre *equidad de género* del decreto 1450 del 2011 de la Constitución Nacional, establece que: “El Gobierno Nacional adoptará una política pública nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y Rom. La política desarrollará planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia” (Gobierno de Colombia, 2011). En consonancia, el Consejo Nacional de Política Económica y Social y el Departamento Nacional de Planeación de la República de Colombia, ha establecido la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en el CONPES SOCIAL 161 (Gobierno de Colombia, 2013), la cual valora el aporte de las mujeres al desarrollo del país; considera en gran medida la superación de las diversas formas de discriminación que afectan a las mujeres y que impiden el goce de sus derechos en igualdad de oportunidades, y además; reconoce la necesidad de una intervención que tome en cuenta las diferencias entre las mujeres desde la diversidad. El abordaje de esta política requiere de una articulada intervención interdisciplinaria, multisectorial y territorial en los ámbitos sociales, políticos, económicos, laborales, culturales y ambientales, así como de la confluencia y participación de todos los actores sociales y estatales.

La política presentada en el CONPES SOCIAL 161 (Gobierno de Colombia, 2013), se fundamenta en los lineamientos de la política nacional de equidad de género para las mujeres, elaborados por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, en el cual se establece el plan de acción que contiene seis (6) ejes temáticos, entre ellos: (i) construcción de paz y transformación cultural, (ii) autonomía económica y acceso a activos, (iii) participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones, (iv) salud y derechos sexuales y reproductivos, (v) enfoque de género en la educación y (vi) plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

Con relación al enfoque de género en las IES, se han revelado datos sobre la desigualdad de género relacionados con la división sexual del trabajo en las profesiones, menor acceso de las mujeres a posgrados, menor participación de las mujeres como líderes de grupos de investigación y cargos administrativos, baja presencia entre el profesorado universitario y la escasa sensibilización del personal docente en la equidad de género (UNESCO & IESALC, 2021). Por su parte, el Instituto Internacional de la UNESCO refiere que; el acceso a la educación superior en el mundo pasó de 19% al 38% en las últimas décadas, en el caso de los hombres cambió del 19% al 36% y en las mujeres del 19% al 41% (UNESCO, 2021). Asimismo, en las cifras presentadas en el informe sobre las mujeres en la educación superior, realizado también por la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (UNESCO & IESALC, 2021), es posible observar que ha habido un aumento considerable en el nivel educativo de las mujeres en los últimos 20 años, incluso las mujeres llegan a estar sobrerrepresentadas en algunas profesiones, excepto en regiones como Asia Central y Meridional, donde se mantiene la paridad o en países del África subsahariana, donde los hombres son el sexo sobrerrepresentado, con cifras de 100 hombres por cada 73 mujeres matriculadas.

A continuación, se presenta la definición de algunos conceptos importantes en el tema de investigación abordado en este libro.

2.2. Inclusión

Según la UNESCO (UNESCO, 2005), la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general; en todos los procesos socioculturales que le permita participar en las comunidades en igualdad de condiciones.

2.2.1. Inclusión de género

La inclusión de género hace referencia a la incorporación de la mujer, el hombre y las diversidades de género en los diferentes ámbitos del desarrollo social, reconociendo su individualidad con un trato igualitario sin ningún tipo de discriminación. En este sentido, la inclusión de género conlleva a la eliminación de todo tipo de barreras y obstáculos para las personas, permitiendo el desarrollo de los derechos mediante la incorporación del análisis de género, la investigación sensible al tema, las perspectivas y las metas de igualdad de las políticas. Asimismo, la inclusión de género se refiere a un ambiente y cultura en los diferentes escenarios sociales, en el que todas las personas, independientemente de su género, son valoradas, respetadas y apoyadas para alcanzar su máximo potencial. La inclusión desde la perspectiva de género ha sido adoptada y promovida por las Naciones Unidas, el Banco Mundial y diversas agencias de cooperación, instancias gubernamentales y organizaciones de derechos humanos y para el desarrollo (Williams et al., 2004).

Sin embargo resulta importante considerar que; en el actual contexto de heterogeneidad surge el termino de “inclusión” orientado a transformar los sistemas educativos para responder a la diversidad de los estudiantes y hacer efectivo el derecho a la educación con igualdad de oportunidades, en este sentido; existe una relación con aspectos como: el acceso, la permanencia, la participación y los logros de todos los estudiantes, con especial énfasis en los que por diferentes razones son más vulnerables (Batanero, J. M. F., & Fernández, A. H., 2013).

Aguilar-López & Cristancho-Méndez., (2018), señalan que la inclusión es: “...un término que empieza a utilizarse en los años noventa para reemplazar al de integración, con base en el supuesto que hay que cambiar el sistema escolar para que éste responda consciente y deliberadamente a las necesidades de todos los estudiantes, sin distinción de ningún tipo”, y además; “que contribuya a la reducción de los procesos de exclusión social que afectan a ciertos colectivos y personas en situación de desventaja social”. Dadas las connotaciones anteriores y su análisis en el ámbito de las IES, la inclusión es la línea de actuación en la que se debe garantizar la igualdad en distintos aspectos y escenarios como la ciencia, la educación y la cultura de aquellos grupos sociales que han sido tratados como minoría por

distintas razones. De esta manera, la inclusión deber ser una política con un marco de valores morales, reconocimiento, aceptación y respeto por las diferencias dentro de las IES.

En consonancia con lo anterior, sobre la inclusión de género, Martínez-Usarralde, (2021), refiere que: es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general; en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades que le permita participar en igualdad de condiciones para alcanzar una sociedad justa e inclusiva para todas las personas.

2.3. Igualdad

La igualdad constituye el principio fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Asimismo, es un derecho que reconoce: "...que todas las personas tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir; implica la eliminación de toda forma de discriminación" (Gobierno de México, 2023). En otras palabras, la igualdad es un derecho esencial de un individuo en la sociedad, que le permite desarrollar sus habilidades personales, sin prejuicio alguno por factores culturales y sociales, en las mismas condiciones para todos.

2.3.1. Igualdad de género

Igualdad de género se refiere a: "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas, los niños y diversidades de género" (UNESCO, 2014). La igualdad no establece que hombres y mujeres sean vistos como uno solo, sino más bien que las responsabilidades, derechos y oportunidades no

son dependientes del sexo con el que se haya nacido (UNESCO, 2014). En este sentido, la igualdad de género establece que es necesario tener en cuenta las necesidades, expectativas, intereses y prioridades de la mujer, el hombre y las diversidades de género por igual, pero sin dejar de reconocer la pluralidad de los grupos que los representan.

Sobre la igualdad de género, se hace referencia a que se debe garantizar que todas las mujeres y hombres y las diversidades de género, puedan ejercer efectivamente sus derechos como seres humanos, desarrollar sus potencialidades y disfrutar de sus libertades y autonomías, a través de su reconocimiento como sujetos políticos y del desarrollo continuo de una acción institucional articulada, dirigida a atender las necesidades diferenciales y deconstruir el sistema patriarcal a partir del cual se generan las desigualdades y violencias de género (Ordenanza No. 088 del 24 de noviembre de 2011. Asamblea departamental del Cauca, 2011). La igualdad de género se refiere a: “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todos y todas” (UNESCO, 2014). Ahora bien, la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean uno solo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no son dependientes del sexo con el que nacieron. De acuerdo con (Martínez-Usarralde, 2021), la igualdad de género, por lo tanto, supone que se deben tener en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose su variedad en conjunto.

En las IES, la igualdad de género está relacionada con la división sexual del trabajo en las carreras, el acceso de las mujeres a posgrados, la participación de las mujeres como líderes de grupos de investigación, la presencia entre el profesorado universitario, el desarrollo de roles de poder y la sensibilización del personal docente hacia la equidad de género (Universidad Nacional de Colombia, 2012).

2.4. Liderazgo

El liderazgo es una disciplina y habilidad blanda, cuyo objetivo principal es el de generar una influencia en un grupo de personas para alcanzar una meta u objetivo, en este sentido, está representada por dos actores principalmente: el líder y sus seguidores (Vázquez-Toledo et al., 2014). La influencia que ejerce la realización de un acto del líder sobre sus

seguidores debe producir algún cambio, por ejemplo: en su carácter, habilidades, motivación, competencias, sentimientos, pensamientos, conducta, entre otros.

2.4.1. Liderazgo de género

El liderazgo con enfoque de género se refiere al papel que los hombres, mujeres y las diversidades de género asumen para la toma de decisiones en un contexto empresarial y organizacional, privado o público que conlleve al cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, entendiéndose que el liderazgo no solamente es una condición individual, sino grupal asumido desde las diferentes jerarquías. Es un proceso de influencia, cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, hablamos del líder y de sus seguidores; la influencia ejercida implica que debe producirse algún cambio en los seguidores, ya sea en su motivación, competencias, carácter, entre otros, todo ello provocado como consecuencia de algún acto realizado por el líder (Vázquez-Toledo et al., 2014).

Asimismo, tradicionalmente el liderazgo se constituye en un fenómeno asociado al género masculino, por ejemplo: cuando se piensa en puestos gerenciales, se asocia a un hombre, reproduciendo el lenguaje androcéntrico, fenómeno llamado: “pensar en gerente, pensar en hombre” —también conocido en inglés como “*think manager, think male*”—, el cual sugiere que si usted es como la mayoría de las personas, probablemente pensó en un hombre, en otras palabras: la asociación automática que la mayoría de la gente hace con la palabra “líder” o “gerente” es masculina y/o tiene cualidades y características masculinas (Gómez-Díaz, 2020), (Carolina et al., 2015), (Cuevas-López & Díaz-Rosas, 2015), (Benavídez et al., 2018), (Castañeda, 2021), entre otros. Este tipo de discurso y forma de pensamiento va repercutiendo en la forma de pensar y de actuar de las sociedades como un todo y en la forma como se perciben las mujeres en dichos contextos. Esta particularidad ha generado que; a lo largo de la historia las mujeres hayan ocupado puestos de liderazgo en menor proporción que los hombres, sin tener en cuenta que el liderazgo en las IES es un elemento esencial para la promoción de la diversidad y la inclusión (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013). Las IES tienen la responsabilidad de ayudar a formar personas capaces de

desempeñar su trabajo de manera congruente con las necesidades de los diferentes tipos de organizaciones que operan en su entorno. Estos escenarios se han reproducido a lo largo de la historia, y han generado que ciertas características sean otorgadas a ciertos prototipos, generalmente masculinos (Lupano Perugini & Castro Solano, 2008). Tal es el caso de la Universidad del Cauca, que en sus 195 años no ha tenido una rectora, y a la fecha (año 2023), de las cuatro vicerrectorías apenas una es ocupada por una mujer, de forma similar sucede en las nueve facultades, solo una es liderada por una mujer.

2.4.2. Inclusión, Igualdad y Liderazgo en las IES

Las IES en su proceso de autoevaluación, deben entender que las expresiones y condiciones de la sociedad han cambiado, especialmente en las diversidades de género de la población, lo que conlleva a ajustar, cambiar o transformar sus estructuras curriculares. Por lo tanto, las IES del siglo XXI se ven obligadas a apropiarse de los contextos socioculturales, de tal forma que el profesorado y administrativos asuman un papel decisivo para la transformación del proyecto educativo universitario de cara a la heterogeneidad de los estudiantes. Lo anterior se constituye en un gran reto para los directivos universitarios, considerados como líderes que asumen un papel protagónico en las nuevas prácticas pedagógicas, administrativas e investigativas en los diferentes estamentos universitarios (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013).

En este sentido, las IES tienen la responsabilidad de formar personas y profesionales con habilidades que les permitan desarrollar el trabajo en equipo bajo los principios de inclusión, igualdad y liderazgo, sin realizar ningún tipo de sesgo y discriminación basado en el género. Asimismo, asumir la defensa de los derechos humanos esenciales para la construcción de una sociedad en igualdad de condiciones.

Por lo anterior, de acuerdo con las políticas de género definidas en las IES, es importante promover la diversidad de género en las diferentes actividades curriculares intra y extramurales, permitiendo que estudiantes y el profesorado aprendan a respetar y valorar al otro a partir de la diferencia. Asimismo, es ineludible que se permita la participación de todos y todas en cada uno de los procesos académicos

e investigativos que conlleve a la eliminación de la discriminación y desigualdad en cualquiera de sus formas (Sherbin & Rashid, 2017). En este sentido, las IES deben formar personas con capacidad de liderazgo (Ferrer et al., 2000) y con habilidades sociales específicas que permitan la inclusión basada en género; esenciales para construir un futuro con profesionales cuyo desempeño sea íntegro (Gómez-Díaz, 2020). En este sentido, el liderazgo no necesariamente debe estar representado en aquellas personas que tienen un cargo, sino que puede ser llevado a cabo por un grupo de individuos que trabajan juntos, que comparten iniciativas, y que tienen el interés de construir a partir de la diferencia en la cotidianidad en un trabajo colaborativo (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013).



Capítulo 3

Trabajos Relacionados

3.1. Contexto

Considerando el tema de estudio en igualdad, liderazgo e inclusión de género en el ámbito universitario, resulta complejo encontrar en las publicaciones artículos especializados en los tres aspectos de manera simultánea en las IES. Sin embargo, se localizaron estudios interesantes sobre liderazgo inclusivo, igualdad en la educación e inclusión educativa, que hacen un aporte significativo al estudio, pero que deja vacíos respecto a la realización de estudios trasversales en las tres variables investigadas en este proyecto.

En líneas generales, la investigación sobre liderazgo se ha centrado en propuestas sobre gestión de la diversidad y el liderazgo sostenible e inclusivo. Los diferentes estudios están enfocados en proponer pautas sobre algunos modelos y prácticas de liderazgo, en cuyas aportaciones se destaca la importancia de un liderazgo participativo, comunitario y democrático que contribuya al desarrollo de la comunidad y al apoyo a centros educativos hacia la orientación inclusiva. Los diferentes estudios llevados a cabo sobre estos temas de liderazgo en instituciones educativas coinciden en el hecho que; no hay prácticas especiales que caractericen a estos líderes, ni un tipo particular de liderazgo que sea la clave para la inclusión, sino que; al contrario, se debe cambiar de un estilo de liderazgo a otro y tomar las estrategias que mejor funcionen de cada uno para hacer frente a los problemas que se presentan.

Respecto a la inclusión, se ha presentado un incremento progresivo en el número y variedad de investigaciones en la última década, y se ha convertido en un área de interés objeto de estudio, considerando la importancia de conocer los procesos de mejora que se producen en los centros que han iniciado y desarrollado prácticas inclusivas. Esto por supuesto, es el inicio para que temas como la: “inclusión de género”, tengan cabida y permitan tener una panorámica general acerca de cómo son estos centros y cuáles son las características en inclusión.

Las investigaciones realizadas desde un enfoque de género posibilitan conocer los cambios que han modificado los espacios sociales de hombres y mujeres, y ponen de manifiesto cómo en las universidades se reproduce la desigualdad de género. El estudio en particular de género en las IES lleva a la comprensión de las actitudes culturales de la sociedad a partir de la reproducción de estereotipos que se manifiestan en los espacios universitarios, además; reflejan la participación en la toma de decisiones, el proceso de incorporación femenina a la docencia y a la investigación (Reyes et al., 2022).

A continuación, se mencionan las políticas internacionales y nacionales que respaldan el hecho que todo ser humano independientemente de su condición de género debe tener los mismos derechos y oportunidades.

La Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres —también conocida por sus siglas ONU Mujeres— (ONU Mujeres, 2022) señala que se debe brindar tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que les permita y garantice el acceso que tienen como ciudadanos(as). En Colombia se ha avanzado en la reducción de todas las formas de violencia de género y especialmente en que el acceso a la educación, a la salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación en la vida política; sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños, ejemplo de esto; es la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (decreto 166 del 2010 y acuerdo 584 2015) (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021), creada por la Alcaldía de Bogotá, cuyo objetivo es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible; las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en

los ámbitos público y privado; promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género.

El Gobierno de Colombia también aprobó la política de Estado por la equidad de las mujeres, se trata del documento CONPES que será la hoja de ruta al 2030 en aras de darle continuidad al trabajo que el Gobierno colombiano ha realizado por la igualdad de las mujeres (CONPES, 2018). En las últimas dos décadas se ha avanzado en el acceso de las mujeres a las IES, a nivel nacional se ha trabajado en las escuelas y colegios, promoviendo acciones tendientes a reducir la discriminación de género no solo en el acceso a la educación, sino también en el trato igualitario entre pares, el profesorado, estudiantes y administrativos de las instituciones. En este sentido, las IES deben ser escenarios arduos para implementar o desarrollar acciones donde se promueva la inclusión, igualdad y liderazgo de género (Eras-Lisintuña, 2021).

Las Naciones Unidas-CEPAL, (2017), promueven la igualdad a lo largo de todo el ciclo vital a pesar de las disparidades internalizadas en múltiples mecanismos de reproducción cultural, barreras sutiles e invisibles que impiden que las mujeres y/o minorías de género puedan avanzar hacia los objetivos propuestos. Asimismo, algunos estudios como en (UNESCO & IESALC, 2021) mencionan que; mientras no se actúe desde la formación en la educación superior, la brecha de género se mantendrá.

A continuación, se presentan artículos resultados de investigaciones en el ámbito educativo y con relación al tema de investigación.

En una universidad pública, al noreste de México, se realizó un estudio con la participación de estudiantes y egresados, donde se obtuvo como resultado una diferencia notable en el trato desde la perspectiva de género. En ese contexto, también se reportó que los hombres reconocieron los frecuentes casos de acoso; y a diferencia de las mujeres, los hombres no perciben la desigualdad existente en puestos de trabajo y salarios (Aguilar et al., 2022).

Por otra parte, en un estudio relacionado con la empleabilidad y el género (Porto-Castro, 2022), se pudo observar que; de 6.004 estudiantes universitarios evaluados en universidades australianas,

encontraron diferencias de género y su influencia en diferentes factores como: la confianza, los procesos de aprendizaje, la comprensión de los estudiantes y su proyección como futuros profesionales en sus carreras.

Asimismo, en un estudio con enfoque de género, donde se analizó el rendimiento académico y factores que inciden en la deserción de estudiantes de ingeniería (Saavedra-Acuna & Quezada-Espinoza, 2022), se evidenció que la participación de mujeres en esta disciplina es aún insuficiente al igual que en muchos programas de ingeniería de las IES en Colombia. Además, en el estudio se menciona que es relevante promover el ingreso de las mujeres y vigilar el entorno y factores asociados a su avance curricular, para que estén en igualdad de condiciones con los estudiantes varones. En este estudio también se presentó un instrumento a modo de encuesta que analizó la información relacionada al género y la deserción, identificando causas que pueden estar afectando el desarrollo académico de las mujeres, lo que permitió generar, según sus autores; futuras acciones institucionales que apoyen a las mujeres a permanecer y culminar su profesión.

Asimismo, Lucas-Palacios et al., (2022) llevó a cabo un estudio descriptivo y factorial de las concepciones que tienen los estudiantes en un contexto educativo español, todo esto desde la mirada de la equidad de género en la formación. En este estudio se observó que en los últimos años se ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio universitarios. Sin embargo, se destaca la escasez de formación sobre género en el profesorado, la baja presencia de conceptos en las guías didácticas y el desinterés de incluir el tema en las clases. El trabajo concluye que; hay confusión para comprender la diferencia desde lo teórico entre equidad e igualdad.

Con relación a las diferencias en la representación o los roles de género, se ha identificado que también están relacionados con las profesiones, en (Verdugo-Castro et al., 2022) se llevó a cabo un estudio donde se analizó la visión de los estudiantes universitarios sobre el género en los estudios STEM (acrónimo en inglés para los términos: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*), como resultado; se describe el proceso de diseño y validación de un instrumento para conocer las opiniones de los estudiantes universitarios sobre los estudios de educación superior en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas desde una perspectiva de género a través de las siguientes

dimensiones: ideología de género, percepción y autopercepción. Con base en los resultados, dicho trabajo concluyó que; la opinión sobre los estudios en STEM está condicionada por motivaciones personales, antecedentes educativos e influencias familiares y sociales. Esto refleja factores externos condicionantes en la elección de una carrera profesional, no solo relacionada a la ideología de género, sino también de aspectos a los que se enfrenta una mujer joven, entre ellos: embarazo adolescente, feminización de la pobreza, violencia o maltrato intrafamiliar o sexual, entre otros. Esta situación también la refiere el estudio de (Martínez-Gómez et al., 2010), donde se encontró que las mujeres jóvenes universitarias consideran que la maternidad, el trabajo, las relaciones de pareja, las dificultades académicas, la presión y discriminación social frente a determinadas prácticas son los principales factores que influyen en su estabilidad en la educación superior.

Asimismo, se encontró un artículo sobre el “liderazgo directivo e inclusión educativa como estudio de caso” (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013), que si bien; no es en IES, denota la necesidad de incorporar el tema de inclusión desde cualquier aspecto y en cualquier ámbito educativo, pensando específicamente en la heterogeneidad de la comunidad estudiantil (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013). El objetivo del artículo fue el de: estudiar, documentar y explorar las habilidades y prácticas utilizadas en el liderazgo directivo, y la relación de éstas con las prácticas educativas utilizadas en centros docentes de orientación inclusiva, todo esto a través del análisis de documentales, grupos de discusión y entrevistas. Este estudio concluye que; la competencia en el liderazgo es de gran importancia dado que con ella se potencia una cultura de inclusión que se manifiesta y crea a partir de: valores, creencias, supuestos y principios que se integran con la acción pedagógica de la institución (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013).

Por otra parte, se identificó un artículo sobre la percepción en la igualdad de género en estudiantes universitarios (Carapia, 2016), en él se presentan los resultados de un estudio exploratorio sobre la percepción que tienen los y las estudiantes de trabajo social sobre igualdad de género de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde se aplicó una encuesta de evaluación de igualdad y género a 146 estudiantes del programa mencionado. En este estudio se

encontró que; no hay una percepción clara de la igualdad de género desde lo social, y aunque se vislumbran algunos elementos en lo que respecta a la normatividad, se desconoce la ley y la norma universitaria estipulada con relación a los lineamientos generales de igualdad de género. Además, se evidencia que tanto las mujeres como los hombres consideran que falta mucho por avanzar, ya que todavía se tiene que luchar por la igualdad para las mujeres, y que aún existe la visión patriarcal donde se considera que los hombres son mejores líderes, y éstos deben ser los proveedores y tener preferencias en el área laboral y educativa, sin embargo, también fue posible evidenciar un escenario positivo, dado que los estudiantes entrevistados consideran que hay que erradicar esta visión, además, están totalmente de acuerdo con la necesidad de alcanzar la igualdad de género, por lo que coinciden en que ambos (sexo masculino y femenino) tienen los mismos derechos, oportunidades y beneficios sin importar la condición.

En un ensayo denominado: ¿por qué los profesores guardan silencio acerca de la desigualdad de género en las escuelas? (González, 2016), realizan una reflexión de los factores que inciden en el mutismo y la ausencia de discursos y la realización de investigaciones relacionadas con las problemáticas y discriminación de género en el ámbito del profesorado latinoamericano y el sexismo en las escuelas, en este estudio se argumentan los factores del porqué en las instituciones educativas existe un silencio profundo ante problemáticas de género, entre ellos: la banalización de los derechos humanos y las modas pedagógicas idealistas de sexualidad y género. Además, resaltan la tradicional actividad y moral docente, basada en la libre expresión de cátedra y el relativismo epistemológico docente, los típicos estereotipos de género de los actores educativos y los intereses androgénicos del patrón: “estado docente”, y su ignorancia acerca de los estudios de género. En este estudio se concluye que la discriminación de género es una realidad y que se encuentra apoyada por el silencio y escepticismo docente, se observa también un sexismo anquilosado en las escuelas con el cual se puede argumentar el porqué del mutismo ante la problemática de género (González, 2016).

Un artículo referente a la equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? (Francés et al., 2016); se realizó con la finalidad de valorar la situación actual, estableciendo diferencias y semejanzas en función del sexo y el ámbito de conocimiento para comprender en

profundidad el fenómeno. Este estudio plurimetodológico integró un enfoque cualitativo y cuantitativo a través del uso de un cuestionario de escala y grupos de discusión; y fue aplicado al colectivo de estudiantes de los diversos ámbitos de conocimiento en la Universidad de Valencia, España. Además, el estudio tuvo la participación de 435 personas, los resultados permitieron observar que los estudiantes en un 75% afirma que es responsabilidad del profesorado universitario formar en la igualdad y prevención de la violencia de género, además; en los grupos de discusión, hay quienes afirman que es una obligación de tipo moral, sólo el 50% de los estudiantes considera que el profesorado se preocupa por promover en sus estudiantes los valores de ética cívica con la sociedad y la democracia. Dentro de los hallazgos también se encuentran diferencias relacionadas al sexo y al conocimiento con respecto a la figura de los profesores; también los estudiantes indican la importancia y necesidad que el profesorado asuma e integre de manera responsable, real y efectiva las cuestiones relacionadas a la igualdad de género (Francés et al., 2016).

En otro artículo, se expone una aproximación a las percepciones sobre género de las y los estudiantes de la Unidad Guaymas del Instituto Tecnológico de Sonora (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017), enfocándose en el análisis sobre las percepciones de género del estudiantado de los distintos programas educativos de esta Unidad. En este estudio se utilizó un instrumento tipo encuesta Likert, aplicada a un grupo de 34 estudiantes (21 mujeres y 13 hombres) de los programas de licenciatura. Los resultados obtenidos, plantean aspectos de la vida en general y la cotidianidad; como la percepción que se tiene en la práctica de los deportes como en el caso del fútbol, la apreciación de la fuerza que tiene el hombre versus las mujeres, e incluso la impresión que genera el color rosado en la ropa, y cuyas respuestas se traducen en micromachismos implícitos en una sociedad que parece hacer un esfuerzo por deshacerse de ellos (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017). Adicionalmente, la investigación muestra una percepción generalizada acerca de lo importante que consideran los estudiantes el promover la igualdad de género, incluso es posible observar que no hubo discrepancias entre hombres y mujeres en aspectos sobre igualdad de género. Sin embargo, se observó una excepción con relación a las relaciones afectivas, donde los hombres manifiestan que es conveniente estar de acuerdo con la pareja para no discutir. El estudio concluye mencionando la importancia de fomentar

una buena conveniencia desde las IES en temas relacionados con la cultura de la igualdad y equidad de género entre sus estudiantes con el fin de contribuir positivamente en la construcción de una sociedad que elimine cualquier tipo de discriminación (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017).

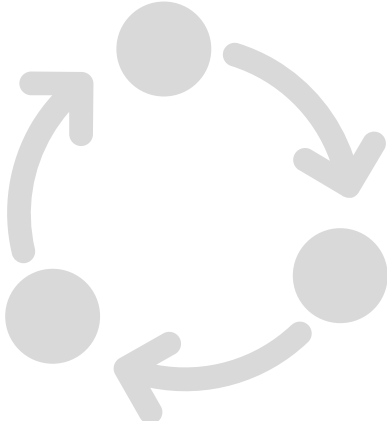
En otro estudio realizado en la Universidad de Alicante (España), se llevó a cabo una investigación sobre la igualdad de género en la docencia universitaria, el objetivo de este estudio fue el de estudiar las actitudes de los profesores universitarios y las experiencias académicas de las y los estudiantes relacionados con la igualdad de oportunidades de género, para el estudio se utilizó una herramienta empleada para la recolección de los datos conocido como entrevista narrativa, un instrumento propicio y especialmente útil en la investigación educativa (Merma Molina et al., 2018). La entrevista se realizó a través del correo masivo de la universidad, aplicada a una población de 110 estudiantes entre los 20 y 23 años, la entrevista se relacionó con la igualdad y oportunidades de género en la Facultad de Educación de la Universidad en mención. Posteriormente, la información recogida se analizó con el software informático cualitativo AQUAD 7 (Merma Molina et al., 2018). El estudio permitió observar que los estudiantes perciben dos tipos de actitudes del profesorado, aquellos que se aberturan de manera positiva hacia el tema de la igualdad (74.64%), y por otro; el grupo de profesores que persisten en situaciones de discriminación durante su práctica docente basado en estereotipos sociales, uso del lenguaje discriminatorio y el favoritismo (23.33%). De la misma manera, se concluye que los planes de estudio no promueven una formación en materia de género y se presenta la necesidad de la formación universitaria en género comenzando por el profesorado universitario y continuando con el estudiantado (Merma Molina et al., 2018).

En otro contexto, Rojas et al., (2018) llevan a cabo un estudio de percepciones de igualdad de género en estudiantes de programas de ingeniería del Tecnológico Nacional de México en Celaya, este estudio tuvo por objetivo diagnosticar e interpretar la percepción que tienen los estudiantes hacia la igualdad y prevención de la violencia de género, esta indagación se hizo a partir de las creencias acerca de aspectos relacionados con la problemática social de la violencia de género y la necesidad de promocionar la igualdad entre hombres y mujeres. En el

estudio se propuso un instrumento conformado por 30 ítems relacionados con los aspectos de la igualdad de género, los ítems fueron de opción múltiple y se solicitó a los estudiantes su consentimiento para contestar de forma anónima. El instrumento fue aplicado a una muestra conformada por 219 estudiantes con una edad promedio de 18.5 años, de los cuales el 56% fueron hombres y el 44 % restante mujeres, dichos estudiantes pertenecieron a las especialidades de: Ingeniería Industrial, Bioquímica, Sistemas Computacionales, Gestión Empresarial y Licenciatura en Administración (Rojas et al., 2018). Los resultados que se obtuvieron de este estudio muestran que los estudiantes han vivido alguna situación de discriminación, señalan que han evidenciado ofensas verbales por parte del profesorado o han tenido comportamientos donde han favorecido de alguna manera a un grupo de estudiantes. Asimismo, se evidencia que los estudiantes en algún momento han sido discriminados por sus propios compañeros por aspectos como: la apariencia física, nivel socioeconómico, la baja cantidad de mujeres estudiando programas de ingeniería; donde el 56% de los encuestados considera que la discriminación es un factor que influye en la elección de carrera de las mujeres, entre otros. El estudio resalta la importancia de considerar la inclusión de una cultura de igualdad de género en la formación integral de los estudiantes (Rojas et al., 2018).

En otro artículo, se estudió sobre desigualdad de género en la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina, con la finalidad de conocer los niveles de visibilidad que se tiene por parte de los alumnos de la UBA respecto a las desigualdades de género en el ámbito universitario (Dome, 2019). Para el estudio, se realizó un diseño exploratorio a través de las apreciaciones de 170 estudiantes. El instrumento fue una encuesta autoadministrada sobre percepción de desigualdades de género, construida con base a conceptos y criterios normativos de la bibliografía de referencia en el estudio. La encuesta se suministró durante el periodo marzo-abril 2019 a estudiantes de la Universidad de Buenos Aires, con la colaboración de docentes universitarios para su desarrollo. En la muestra participaron estudiantes de las siguientes carreras: Psicología (73), Ciencias de la Comunicación Social (72), Ciencias de la Educación (8), Trabajo Social (5), Filosofía, Relaciones del Trabajo y Sociología) (12) de la Universidad de Buenos Aires. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que la población encuestada percibe una desigualdad de género en el contexto social,

y que la mayoría están de acuerdo en que la universidad debe implementar políticas que ayuden a eliminar o mitigar la desigualdad de género. Estos resultados permitieron construir hipótesis y supuestos acerca de las áreas visibles e invisibles en el dominio de la desigualdad de género que asumen los estudiantes de la UBA.



Capítulo 4

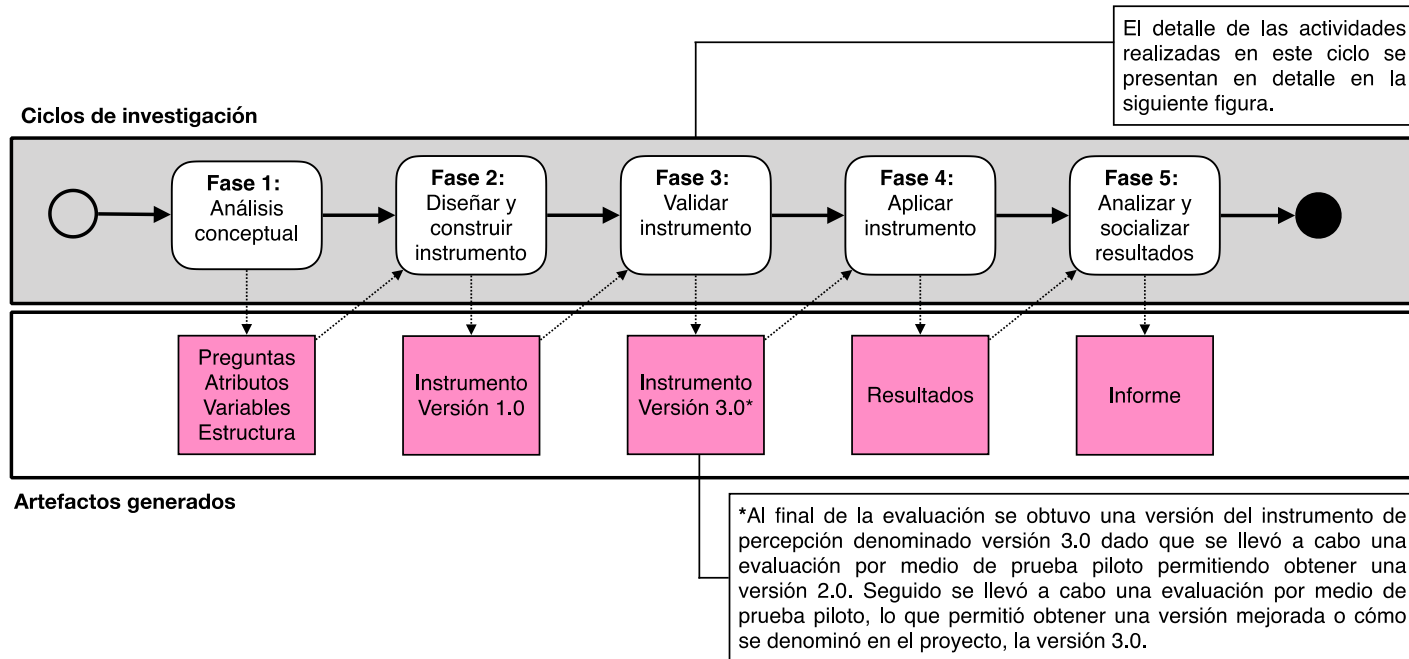
Método

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Diseño del estudio

El estudio fue de tipo cuantitativo no experimental y exploratorio, enfocado en la elaboración e implementación de un instrumento para determinar la percepción de los estudiantes sobre género en tres aspectos fundamentalmente: (i) igualdad, (ii) liderazgo e (iii) inclusión. De acuerdo con el tipo de estudio, el método de investigación para llevar a cabo su ejecución se estructuró a partir del proceso que se presenta en la Figura 1. La identificación de los elementos como atributos, preguntas y variables importantes a tener en cuenta con el análisis del estado del arte, seguido de la validación de contenido del instrumento obtenido por medio de Juicio de Expertos (Aidé et al., 2017) y Prueba Piloto (Jiménez-Hernández et al., 2015), y finalmente; la aplicación del instrumento de percepción. A continuación, se describen las fases y actividades llevadas a cabo de manera secuencial para el desarrollo del estudio (ver Figura 1):

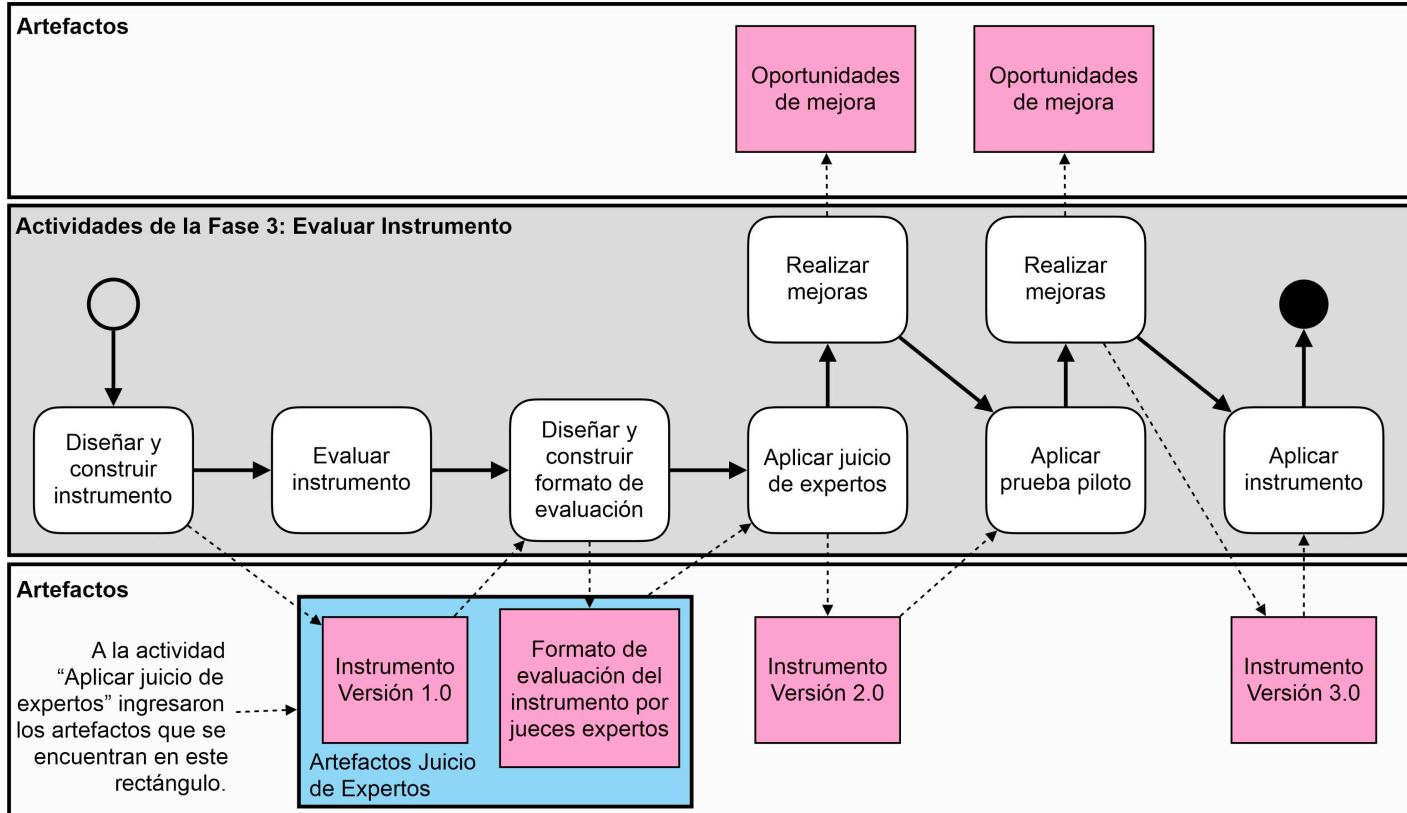
Figura 1
Fases de investigación propuestos para el desarrollo del estudio



- Fase 1. Análisis conceptual: En este ciclo se llevó a cabo la revisión sistemática del estado del arte relacionada con la perspectiva de género sobre: igualdad, inclusión y liderazgo. Asimismo, permitió identificar y estudiar las propuestas y soluciones existentes y los elementos sensibles para tener en cuenta para la definición del instrumento de percepción a diseñar y construir en el estudio.
- Fase 2. Diseñar y construir el instrumento: a partir de las dimensiones establecidas a través de la literatura y de los trabajos relacionados, de sus características y variables de estudio establecidas. Este instrumento permitió conocer las impresiones de la población en tres aspectos/variables de estudio: igualdad, liderazgo e inclusión de género.
- Fase 3. Evaluar el instrumento (ver Figura 2): mediante el uso del método de juicio de expertos (Aidé et al., 2017), el cual estuvo conformado por 6 profesionales en el tema de equidad e igualdad de género que compartieron sus apreciaciones frente a las preguntas que conformaban el instrumento. Cabe resaltar que los expertos tenían más de 5 años de experiencia en el tema, a nivel nacional e internacional a través de ponencias, artículos de reflexión y artículos científicos. Luego de aplicar el juicio de expertos, se llevaron a cabo algunas mejoras de acuerdo con las sugerencias realizadas, las cuáles se centraron en clarificar algunas preguntas, minimizar su subjetividad y enfocar las preguntas a un único aspecto. Después de ajustar el instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto, la cual consistió en la aplicación del instrumento en una población diferente a la población objetivo (para este caso, fueron los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Cauca), para comprobar la claridad, idoneidad y completez de las preguntas/cuestiones que conformaron el instrumento, y así; identificar oportunidades de mejora que permitieran optimizar el instrumento de percepción obtenido en la fase anterior antes de su aplicación en la población objetivo (Jiménez-Hernández et al., 2015).

- Fase 4. Aplicar el instrumento: La aplicación del instrumento se llevó a cabo mediante el uso de una plataforma web, la cual se distribuyó a todos los estudiantes por correo electrónico, y con el apoyo del área de comunicaciones de la Universidad del Cauca, se motivó la participación al profesorado, el coordinador de los programas y la visita a cada una de las aulas de clase de cada programa para la obtención de respuestas en el diligenciamiento de la encuesta.

Figura 2
 Actividades realizadas en la Fase: Ajustes del instrumento



- Fase 5. Analizar y socializar resultados: En este ciclo se llevó a cabo el análisis de la información e impresiones obtenidas a partir de las respuestas entregadas por los estudiantes en la Fase 4. Con la sistematización en el software SPSS versión 22 (del acrónimo en inglés: *Statistical Package for Social Sciences*) (IBM, 2023) se realizó el análisis estadístico descriptivo.

4.1.2. Población y muestra

La población universo estuvo conformado por los estudiantes de 4 programas de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones, Ingeniería en Automática Industrial y Tecnología en Telemática. El tipo de muestreo fue aleatorio estratificado, cuyo tamaño de muestra fue de 266 participantes en total. El muestreo aleatorio estratificado es una técnica utilizada en aquellas poblaciones donde es posible distinguir subpoblaciones o subgrupos (Otzen & Manterola, 2017) —también conocidos como estratos—. Para este muestreo, se tomó una submuestra de la población a partir de cada estrato mediante un procedimiento aleatorio simple, de modo que; para obtener la muestra general se combinan las submuestras de todos los estratos. La Tabla 1 presenta el tamaño de la población universo, el total de estudiantes que diligenciaron el instrumento, el nivel de confianza, proporción esperada, el margen de error y efecto de diseño.

Es importante mencionar que la colaboración de los estudiantes que diligenciaron el instrumento fue voluntaria, previa autorización del consentimiento informado, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3YieT2z>.

Tabla 1
Muestreo aleatorio estratificado

Variables	FIET	IS	IET	IAI	TT
Tamaño poblacional (TP)	1879	660	691	414	114
Número de estudiantes (N)	1879	244	248	200	89
Nivel de Confianza (NC)	95%	95%	95%	95%	95%
Proporción esperada (PE)	50%	50%	50%	50%	50%
Margen de error (e)	5%	5%	5%	5%	5%

Efecto de diseño	1	1	1	1	1
Muestra	266	111	100	51	4

Abreviaciones utilizadas: FIET (Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones), IS (Ingeniería Sistemas), IET (Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones), IAI (Ingeniería en Automática Industrial) y TT (Tecnología en Telemática).

4.1.3. Instrumento

El instrumento/cuestionario propuesto estuvo constituido por 5 ítems (variables) distribuidos de la siguiente manera: quince (15) preguntas sobre condiciones sociodemográficas, cinco preguntas (5) sobre las percepciones de igualdad, seis (6) preguntas sobre inclusión, cinco preguntas sobre (5) liderazgo y siete (3) preguntas adicionales, para un total de 34 preguntas. Las preguntas asociadas a las percepciones fueron organizadas mediante una escala tipo Likert (Hartley, 2014; Olaniyi, 2019) con valores cuantitativos comprendidos entre 1 y 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El proceso de construcción del instrumento se presenta en la Figura 1 y 2. Asimismo, el instrumento con las 34 preguntas organizadas en cada una de las categorías se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/42sikG7>. A continuación, se presenta el conjunto de preguntas para cada una de las variables analizadas en el estudio.

4.1.4. Preguntas sociodemográficas

- P:1. ¿Cuál es su sexo?
 - Masculino
 - Femenino
- P:2. ¿Cuál es su género?
 - Hombre
 - Mujer
 - LGBTIQA+
 - Prefiero no responder
- P:3. ¿Qué edad tiene?
 - Respuesta corta
- P:4. ¿Conoce usted si en la universidad se orienta alguna cátedra, curso o electiva sobre género?
 - Si, ¿Cuál?

- No
- P:5. ¿Cuál es el departamento donde creció?
 - Respuesta corta
- P:6. ¿Cuál es su ciudad o lugar rural donde creció?
 - Respuesta corta
- P:7. ¿Cuál es su departamento de residencia?
 - Respuesta corta
- P:8. ¿Cuál es su ciudad de residencia?
 - Respuesta corta
- P:9. ¿Cuál es el estrato social en el lugar donde creció?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
- P:10. ¿Cuál es su estado civil?
 - Soltero(a)
 - Unión libre
 - Casado(a)
 - Viudo(a)
 - Separado(a)
 - Divorciado(a)
- P:11. ¿Cuál es el último nivel educativo del padre?
 - Primaria
 - Secundaria
 - Tecnólogo(a)
 - Pregrado
 - Especialización
 - Maestría
 - Doctorado
 - Ninguna de las anteriores
 - No sabe/No responde
- P:12. ¿Cuál es el último nivel educativo de la madre?
 - Primaria
 - Secundaria
 - Tecnólogo(a)
 - Pregrado
 - Especialización

- Maestría
- Doctorado
- Ninguna de las anteriores
- No sabe/No responde
- P:13. ¿Pertenece a un grupo étnico? Se ha tomado como referencia los grupos establecidos por el DANE¹
 - Indígena
 - Negros, Palenqueros y Raizales
 - Rrom o población Gitana
 - Otro. ¿Cuál?
 - No sabe/No responde
 - Ninguna
- P:14. ¿Qué semestre universitario cursa actualmente?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
- P:15. ¿Qué carrera cursa actualmente?
 - Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones
 - Ingeniería de Sistemas
 - Ingeniería en Automática Industrial
 - Tecnología en Telemática

4.1.5. Preguntas sobre igualdad

- P:16. ¿Ha evidenciado alguna situación de preferencia en la evaluación de actividades académicas dependiendo del género del estudiante?

¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), link: <https://www.dane.gov.co>.

- Si
 - No
- P:17. ¿Considera que todos los géneros reciben un trato justo e igualitario en el salón de clase?
 - Si
 - No (indicar porqué)
- P:18. ¿Considera que la oportunidad de progresar y terminar exitosamente un proyecto académico depende del género?
 - Si (indicar situaciones)
 - No
- P:19. ¿Ha vivido/evidenciado alguna situación de desigualdad/discriminación de género?
 - Si (indicar porqué)
 - No
- P:20. ¿Conoce si su programa desarrolla actividades relacionadas al tema de igualdad de género?
 - Si (indicar cuáles son esas actividades)
 - No
 - No se

4.1.6. Preguntas sobre inclusión

- P:21. ¿Considera que existe exclusión por el nivel de habilidad en ciertas actividades académicas o extracurriculares según el género?
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - De acuerdo
- P:22. ¿Considera que existe un trato diferente según el género en los hombres frente a las mujeres en el ámbito universitario?
 - Si
 - No
- P:23. ¿Considera que en las diversas actividades académicas se involucra a todos sin excepción de género?
 - Si
 - No (indicar que grupos han sido excluidos y cuales no)
- P:24. ¿Conoce si la Universidad cuenta con una política de inclusión de género definida?

- Si
- No
- P:25. ¿Considera que la Universidad y sus diferentes programas deberían reestructurar sus procesos académicos e incluir una cátedra de género?
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - De acuerdo
- P:26. ¿Considera que hay situaciones relacionadas con la inclusión de género que pueden influir en la decisión de abandonar la carrera?
 - Si (Si la respuesta es sí, seleccionar algunas de las situaciones: social, familiar, individual, todas las anteriores)
 - No

4.1.7. Preguntas sobre liderazgo

- P:27. ¿Cuál es su nivel de autoconfianza durante la realización de las diferentes actividades académicas?
 - Alto
 - Medio
 - Bajo
- P:28. ¿Se ha encontrado con situaciones que no han permitido ejercer un rol de liderazgo en las diferentes actividades que se llevan a cabo en la Universidad?
 - Si (indicar cuales)
 - No
- P:29. ¿Ha identificado escenarios en los que usted pueda participar con un rol de liderazgo?
 - Si (justificar respuesta)
 - No (justificar respuesta)
- P:30. ¿Cree que el género puede ser un limitante para poder desarrollar y/o desempeñar alguna actividad o rol de liderazgo dentro del ámbito académico?
 - Si (indicar el porqué)
 - No
- P:31. ¿Considera que el liderazgo a nivel profesional está determinado por el género?

- Si (indicar el porqué)
- No

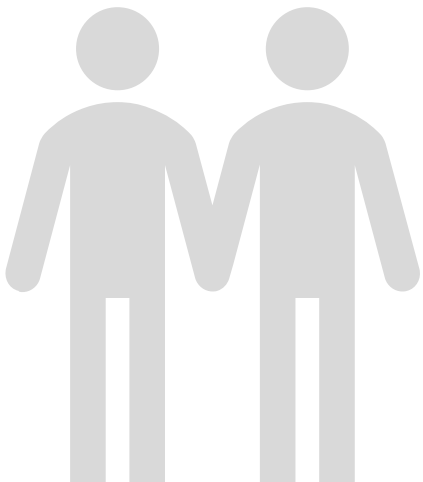
4.1.8. Preguntas adicionales

- P:32. ¿Quiénes considera que son los responsables de la transformación en temas de igualdad, liderazgo e inclusión de género en la Universidad?
 - Profesores
 - Estudiantes
 - Administrativos y directivos
 - Todas las anteriores
- P:33. ¿Considera que en el campus universitario se cometen actos de discriminación de género en la realización de actividades académicas?
 - Si (indicar cuáles de los siguientes aspectos: Lenguaje ofensivo, maltrato físico, maltrato psicológico, persecución, conducta abusiva, todas las anteriores)
 - No
- P:34. ¿Ha evidenciado actos de discriminación de género?
 - Si (indicar el rol del agresor: estudiante, profesor, administrativo, oficios varios)
 - No

4.2. Análisis de la información

El análisis descriptivo de datos se realizó con el fin de conseguir un entendimiento y reflexión del comportamiento de estos sobre las variables a analizar, en este caso: (i) igualdad, (ii) liderazgo e (iii) inclusión de género. Asimismo, se realizó el análisis en el paquete estadístico SPSS V 21, a partir del cual se describió estadísticamente la distribución de las variables y sus resultados con relación a las características de aleatoriedad y distribución normal, y con ello: se evaluó la posibilidad de aplicar los métodos estadísticos adecuados. Para los datos categóricos, la descripción se realizó por medio de distribución de frecuencias, frecuencias absolutas y proporciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el siguiente Capítulo se presentan los resultados considerando las características: sociodemográficas, académicas, la distribución de la percepción sobre género (frente a: la igualdad, la inclusión, al liderazgo) y el análisis de los resultados de algunas preguntas adicionales. Finalmente, se presenta la discusión de los resultados, conclusiones y trabajo futuro.



Capítulo 5

Resultados

A partir de las respuestas de un total de 266 estudiantes, es posible agruparlas de acuerdo con cuatro categorías en cada programa, entre ellas: (i) características sociodemográficas y académicas de cada programa (ver Tabla 1, Capítulo 4), y (ii) percepciones sobre género frente a la igualdad, (iii) liderazgo e (iv) inclusión.

5.1. Características sociodemográficas y académicas de los estudiantes

La mayoría de los estudiantes que conformaron la población universo son de sexo masculino con un 70.7% (188), y femenino con el 29.3% (78), ver Figura 3.

Respecto al rango de edad, los estudiantes están entre los 16 y 45 años, la edad más frecuente se encontró en el rango de 19-21 años: 39.84% (106), ver Figura 4. Respecto al estado civil, 92.9% (247) estudiantes afirman que su estado es soltero, el 19% afirma estar en unión libre (19), ver Figura 5.

También, el 80.8% (215) manifiesta no pertenecer a ningún grupo étnico, el 9.8% (26) manifiesta ser indígena, el 2.3% (6) manifiesta ser negros, palenqueros y raizales, el 5.3% (14) no sabe no responde, ver Figura 6.

Figura 3

Distribución de la población universo, sexo de los participantes

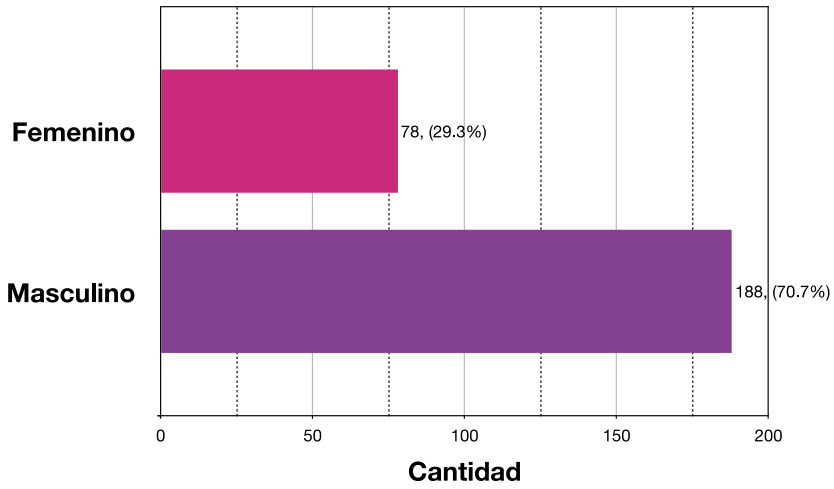


Figura 4

Distribución del estado civil

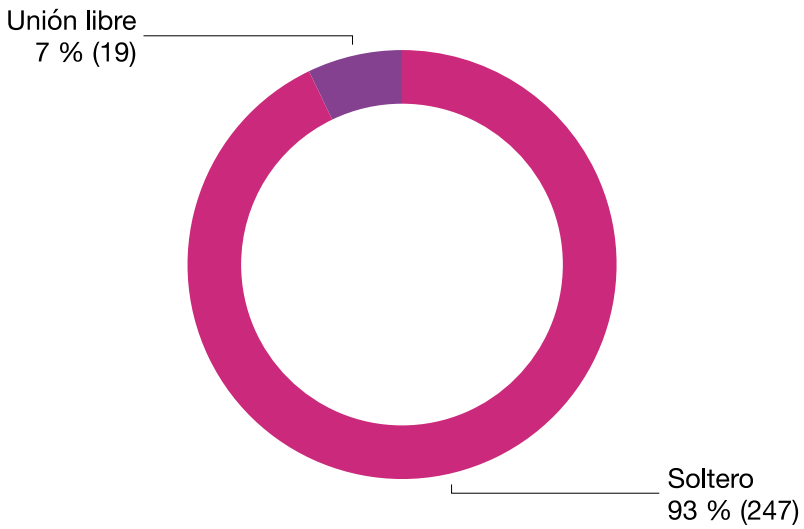


Figura 5
Distribución del Rango de edad de los participantes

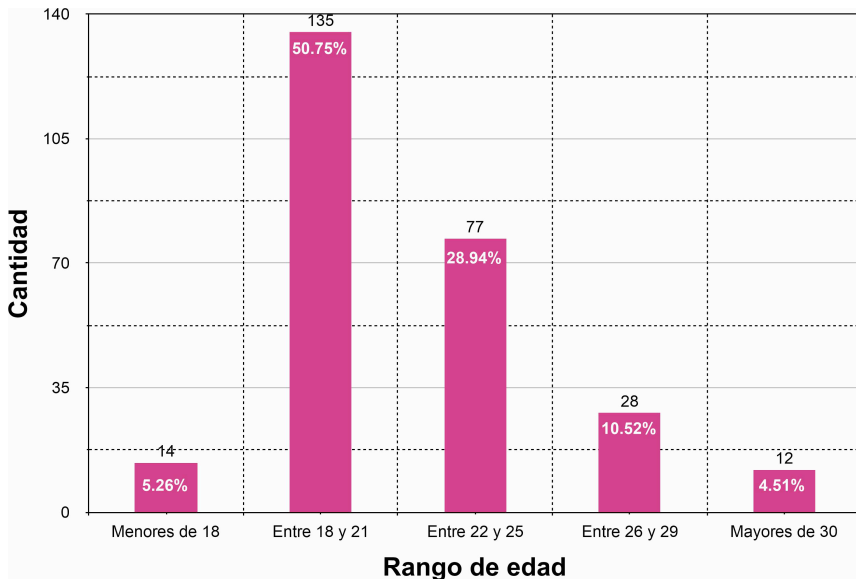
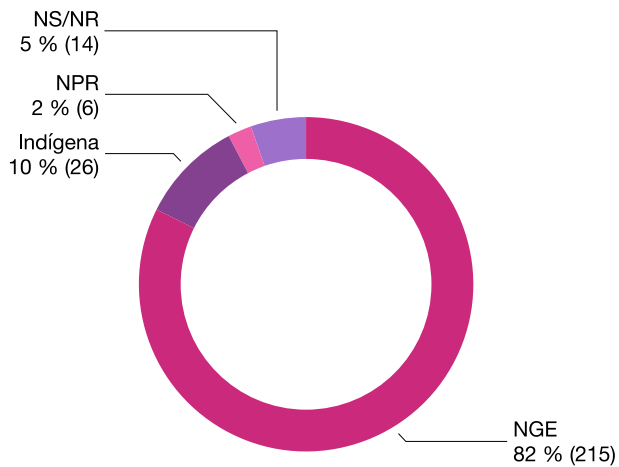


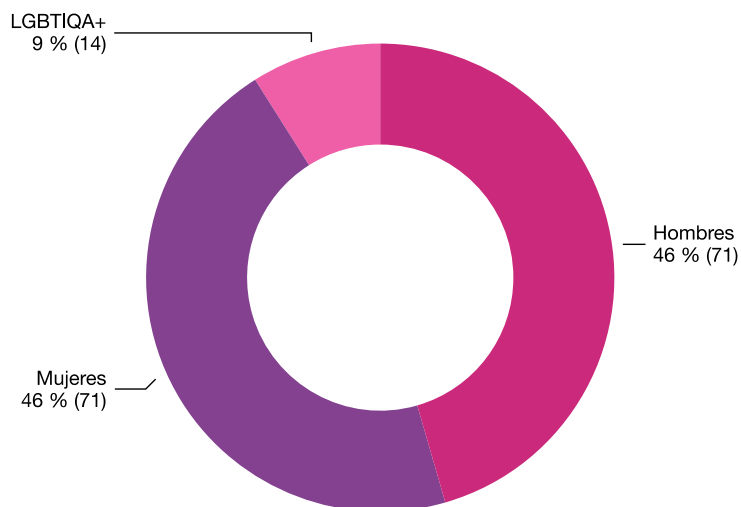
Figura 6
Clasificación del grupo étnico de los participantes



Abreviaciones utilizadas: NS/NR (No Sabe/No Responde). NPR (Negros, Palenqueros y Raizales). NGE (Ningún Grupo Étnico)

Respecto al género —conjunto de características diferenciadas con que se identifica el estudiantado—, es importante resaltar que la mayor parte 68% (181) se identifica como hombre, el 26.7% (71) como mujer y el 5.3% (14) como LGBTIQ+, ver Figura 7.

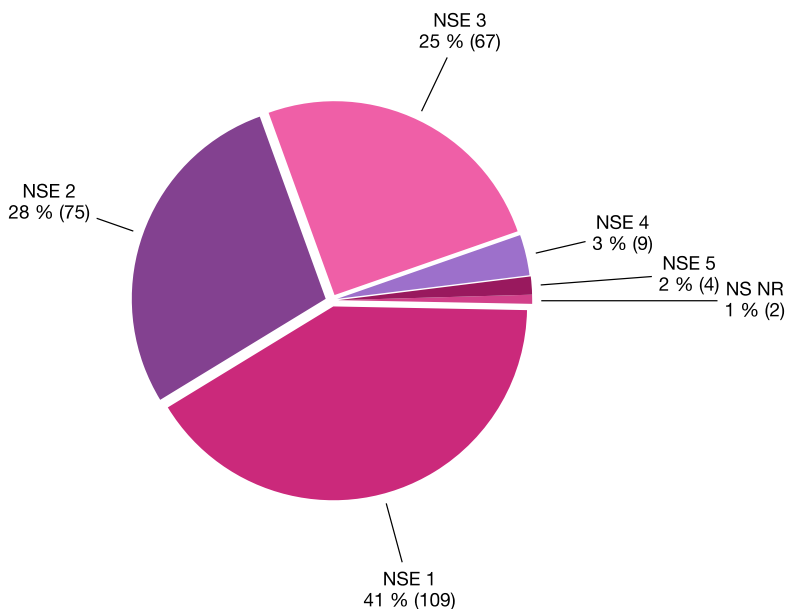
Figura 7
Distribución de género de los participantes



Con relación a los niveles socioeconómicos (NSE) (estratos sociales): 1, 2 y 3, con 41% (109), 28.2% (75) y 25.2% (67), respectivamente, ver Figura 8.

En cuanto al departamento de procedencia, principalmente encabeza la lista el departamento del Cauca con un 72.93% (194), seguido de los departamentos de Nariño con un 15.03 % (40) y Huila con un 4.5% (12), el resto de los estudiantes proceden de departamentos como: Cundinamarca, Caquetá, Guaviare, Sucre, Valle del Cauca y Putumayo.

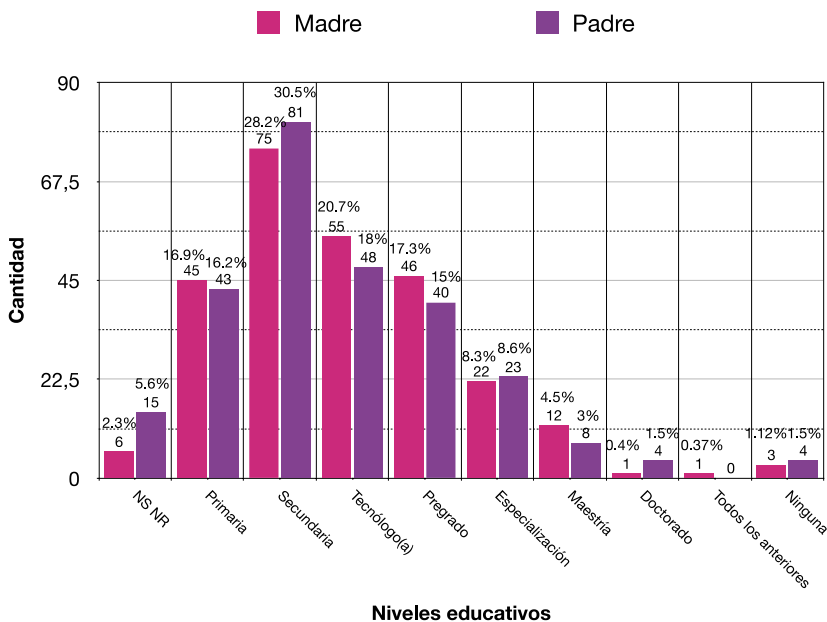
Figura 8
Distribución del nivel socioeconómico de los participantes



Abreviaciones utilizadas: NSE (Nivel socioeconómico). NS NR (No sabe, No responde)

También, se encontró que el nivel académico alcanzado del padre más frecuente es de secundaria con un 30.5% (81), seguido del nivel de tecnólogo con un 18% (48), 16.2% para el de primaria (43), 15% pregrado (40), 8.6% especialización (23), 3% maestría (8), 1.5% doctorado (4), el 5.6% (15) no sabe o no responde y el 1.5% (4) ninguna de las anteriores. Respecto a los estudios realizados por la madre, se encontró bastante similitud con los realizados por los padres, y que el nivel académico predominantemente alcanzado es de secundaria con un 28.2% (75), seguido del nivel de tecnólogo con un 20.7% (55), pregrado con un 17.3% (46), 16.9% para el de primaria (45), 8.3% especialización (22), 4.5% maestría (12), 0.4% doctorado (1) y el 2.3% (6) no sabe o no responde, ver Figura 9.

Figura 9
Niveles educativos Madre y Padre



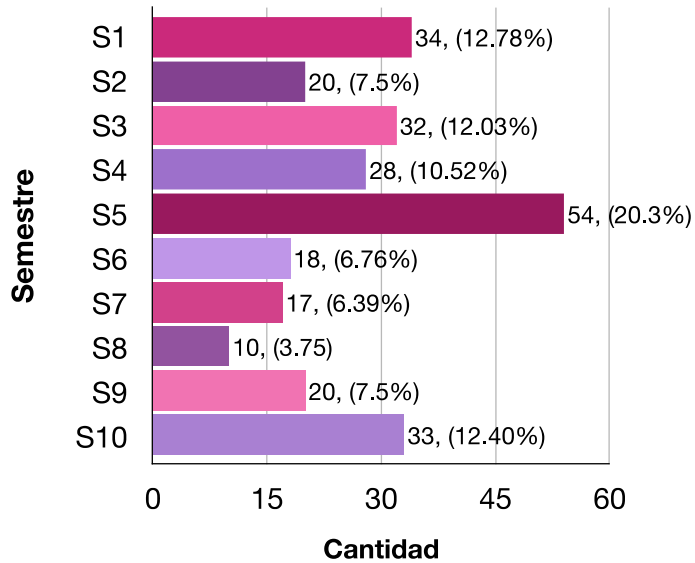
Abreviaciones utilizadas: NS NR (No sabe, No responde)

Por otro lado, como se puede observar en la Figura 10, respecto a la distribución por semestre de los estudiantes que participaron del estudio, los grupos que mayor representación tuvieron fueron: Quinto Semestre 20.3% (54), Primer Semestre 12.8% (34), Decimo Semestre 14.2% (33) y Tercer Semestre 12% (32).

Por último, se puede observar en la Figura 11 las carreras reportadas por los estudiantes que participaron del estudio: Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones participó el 37.6% (100), Ingeniería de Sistemas el 41.67% (111), Ingeniería en Automática Industrial con 19.2% (51), y por último, Tecnología en Telemática con el 1.5% (4).

Figura 10

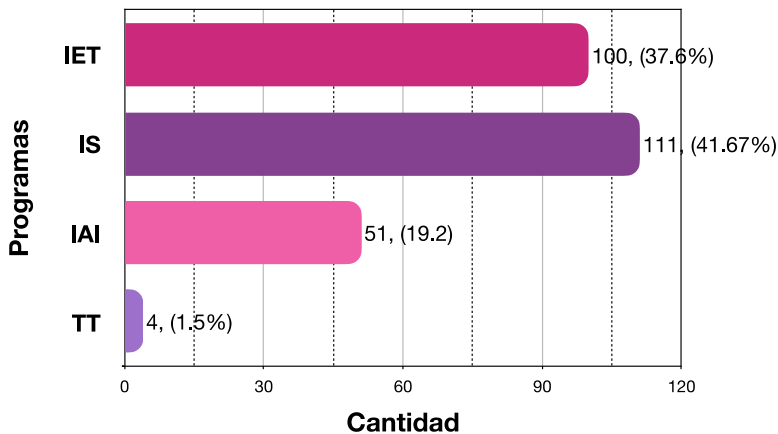
Distribución por semestre de los participantes



Abreviaciones utilizadas: S (Semestre)

Figura 11

Distribución por carrera de los participantes



Abreviaciones utilizadas: IET (Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones). IS (Ingeniería de Sistemas). IAI (Ingeniería en Automática Industrial). TT (Tecnología en Telecomunicaciones)

5.2. Distribución de la percepción sobre género

5.2.1. Igualdad

A continuación, se realiza el análisis de la información respecto a los resultados presentados en la Tabla 2 y que se relacionan con la percepción de los estudiantes sobre género frente a la igualdad. Sobre evidenciar situaciones de preferencia (ver Tabla 2, aspecto 1), se encontró que el 70.3% de los estudiantes considera que no las hay, frente al 29.7% (79) que manifiesta que si las ha percibido. En cuanto al trato justo e igualitario (ver Tabla 2, aspecto 2), el 77.4% consideran que han observado un trato justo e igualitario sin importar el género, pero existe un 22.6%, quienes consideran que ese trato no es igual para todos, esta última cifra es importante y podría reflejar algunas experiencias respecto a la percepción del trato en el desarrollo de las actividades académicas.

Respecto a si la oportunidad de progresar y terminar exitosamente un proyecto académico depende del género (ver Tabla 2, aspecto 3), la percepción de la mayor parte de los estudiantes es que no se relaciona con este, con el 95.1%. Respecto a haber vivido/evidenciado alguna situación de desigualdad/discriminación de género (ver Tabla 2, aspecto 4), el 74.1% refiere que no lo ha evidenciado, frente al 25.9% (69) quienes afirman haberlo hecho; este dato es bastante interesante, porque si bien; no es la mayoría, hay un número representativo que afirma tener alguna experiencia de desigualdad. Según las políticas nacionales sobre equidad de género en diversos escenarios y más los educativos, se deben promover actividades que propendan el desarrollo y difusión de esta temática, sin embargo, la mayoría de los estudiantes, el 70.3% (187) manifiestan no saber si su programa desarrolla actividades relacionadas al tema de igualdad de género (ver Tabla 2, aspecto 5).

Tabla 2

Distribución de la percepción sobre género frente a la igualdad

No.	Aspectos	Respuesta	Frecuencia	%	Simulación de muestreo para Porcentaje		
					Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
						Inferior	Superior
1	Evidenciar situaciones de preferencia	No	187	70.3	2.9	64.7	75.9
		Sí	79	29.7	2.9	24.1	35.3
		Total	266	100	0.0	100	100
2	Trato justo e igualitario	No	60	22.6	2.6	17.3	27.8
		Sí	206	77.4	2.6	72.2	82.7
		Total	266	100	0.0	100	100
3	Culminar proyecto académico	No	253	95.1	1.3	92.1	97.7
		Sí	13	4.9	1.3	2.3	7.9
		Total	266	100	0.0	100	100
4	Evidenciar situaciones de desigualdad	No	197	74.1	2.7	68.8	79.3
		Sí	69	25.9	2.7	20.7	31.2
		Total	266	100	0.0	100	100
5	Actividades sobre igualdad de género	No	74	27.8	2.7	22.6	33.1
		No se	187	70.3	2.7	65.0	75.6
		Sí	5	1.9	0.8	0.4	3.8
		Total	266	100	0.0	100	100

5.2.2. Inclusión

En cuanto a la percepción que los estudiantes tienen sobre el género frente a la inclusión por habilidades, se encontró que en ciertas actividades académicas o extracurriculares (ver Tabla 3, aspecto 1), la mayor parte afirma estar en desacuerdo con que estas se manifiesten en el ámbito académico en un 42.1%, es decir; que no han percibido situaciones de exclusión por el tema de habilidades. En proporción similar, otros estudiantes consideran tener dudas en haber o no presenciado estas situaciones en un 44.7%, sólo un 13.2% (35) afirman estar en acuerdo con que sí existe exclusión en actividades académicas.

Con relación a si los estudiantes consideran que existe un trato diferente según el género en los hombres frente a las mujeres en el ámbito universitario (ver Tabla 3, aspecto 2), el 56% (111 estudiantes del sexo masculino y 38 estudiantes del sexo femenino) afirma que no, sin embargo, un número sustancialmente elevado de estudiantes 44% (77 estudiantes del sexo masculino y 40 estudiantes del sexo femenino)

afirman que sí han percibido un trato diferente por ser mujer, hombre o LGTBQ+.

En otra pregunta, con relación a si los estudiantes consideran que en las diversas actividades académicas se involucra a todos sin excepción de género (ver Tabla 3, aspecto 3), se encontró que el 97.7% refiere que sí perciben la inclusión en actividades en clase. Por otro lado, respecto a conocer si la Universidad cuenta con una política de inclusión de género definida (ver Tabla 3, aspecto 4), un 84.6% respondió que sí y un 15.4% que no. Sobre el aspecto anterior, se preguntó si se considera que la Universidad y sus diferentes programas deberían reestructurar sus procesos académicos e incluir una cátedra de género (ver Tabla 3, aspecto 5), el 41.4% está de acuerdo (68 son hombres y 42 son mujeres), el 18.4% está en desacuerdo (38 son hombres y 11 son mujeres) y el 40.4% ni acuerdo, ni en desacuerdo (82 son hombres y 25 son mujeres).

El último aspecto evaluado en este apartado, fue el relacionado con si se considera que hay situaciones relacionadas con la inclusión de género que pueden influir en la decisión de abandonar la carrera (ver Tabla 3, aspecto 6), el 51.5% (104 son hombres y 33 son mujeres) afirma que no, sin embargo, un número proporcionalmente similar de estudiantes el 48.5% (84 son hombres y 45 son mujeres) afirma que sí, es decir; que la exclusión según el género conlleva a la deserción en muchos casos de la profesión que estudian.

5.2.3. Liderazgo

Con relación a la percepción de los estudiantes sobre el nivel de autoconfianza durante la realización de las diferentes actividades académicas (ver Tabla 4, aspecto 1), fue posible observar que el nivel de autoconfianza preponderante es de nivel medio con un 53%. Sin embargo, frente a la pregunta realizada a los estudiantes de si se han encontrado con situaciones que no han permitido ejercer un rol de liderazgo en las diferentes actividades que se llevan a cabo en la Universidad (ver Tabla 4, aspecto 2), la respuesta de la mayoría fue “no” con un 89.1% (237), es decir; las situaciones en la academia les permite la intervención como líderes.

En cuanto a la identificación de escenarios en los que los estudiantes puedan participar con un rol de liderazgo (ver Tabla 4, aspecto 3), la respuesta fue positiva en un 69.2%, sin embargo, hubo un número de respuestas que llaman la atención en un 30.8%, quienes consideran que no hay dichos escenarios en las actividades académicas (58 hombres y 24 mujeres). En otro aspecto, sobre si el estudiante cree que el género puede ser un limitante para poder desarrollar y/o desempeñar alguna actividad o rol de liderazgo dentro del ámbito académico (ver Tabla 4, aspecto 4), la respuesta preponderante fue no con un 88%, sólo un 12% considera que el género sí puede considerarse una limitante. En cuanto a considerar que el liderazgo a nivel profesional está determinado por el género (ver Tabla 4, aspecto 5); el 85.3% considera que no, sólo un 14.7% considera lo contrario.

5.3. Preguntas adicionales

Con relación a qué personas los estudiantes consideran los responsables de la transformación en temas de igualdad, liderazgo e inclusión de género en la Universidad, la respuesta preponderante con un 83.08% (221) es: “todos los estamentos involucrados en los procesos académicos”, es decir; profesores, estudiantes, administrativos y directivos deben planear y ejecutar propuestas encaminadas a fomentar un entorno de igualdad, liderazgo e inclusión.

Respecto a considerar que en el campus universitario en general exista un ambiente de discriminación de género en la realización de actividades académicas (ver Tabla 5, aspecto 1), la respuesta preponderante fue “no” con un 83.8% (223), sin embargo; del 16.2% que señala que; si ha percibido ambiente discriminatorio, se pudieron identificar que los actos de discriminación estuvieron relacionados mayormente con el uso del lenguaje ofensivo y maltrato psicológico. En este mismo sentido, con relación a identificar el agresor en los actos de discriminación de género (ver Tabla 5, aspecto 2), el 82% (218) dijo que no, sin embargo, el 18% restante identifica a su agresor mayoritariamente como estudiantes y profesores.

Tabla 3

Distribución de la percepción sobre género frente a la inclusión

No.	Aspectos	Respuesta	Sexo		Frecuencia	%	Simulación de muestreo para Porcentaje		
			F	M			Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
								Inferior	Superior
1	Exclusión por habilidades	De acuerdo	15	20	35	13.2	2.1	9.4	17.3
		En desacuerdo	27	85	112	42.1	3.1	36.1	48.1
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	83	119	44.7	3.1	39.1	50.8
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
2	Trato diferenciado según el género	No	38	111	149	56.0	3.1	50	62
		Si	40	77	117	44.0	3.1	38	50
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
3	Inclusión en actividades académicas	No	1	5	6	2.3	0.9	0.8	4.1
		Si	77	183	260	97.7	0.9	95.9	99.2
		Total	78	188	266	100	3.2	100	100
4	Política de inclusión de género	No	67	158	225	84.6	2.2	80.5	89.1
		Sí	11	30	41	15.4	2.2	10.9	19.5
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
5	Inclusión de cátedra de género	De acuerdo	42	68	110	41.4	3.0	35.3	47.4
		En desacuerdo	11	38	49	18.4	2.4	13.5	23.3
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	82	107	40.2	3.0	34.6	46.2
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
6	Abandono de carrera por temas de Inclusión	No	33	104	137	51.5	3.1	45.5	57.5
		Sí	45	84	129	48.5	3.1	42.5	54.5
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100

Tabla 4

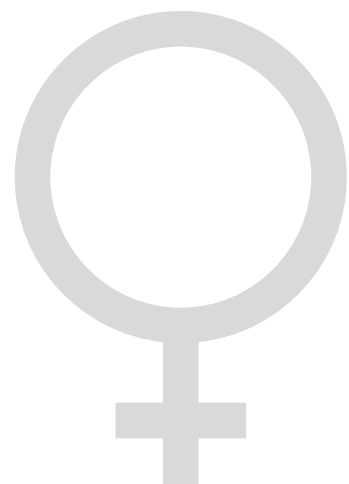
Distribución de la percepción sobre género frente al liderazgo

No.	Aspectos	Respuesta	Sexo		Frecuencia	%	Simulación de muestreo para Porcentaje		
			F	M			Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
								Inferior	Superior
1	Nivel de autoconfianza	Alto	14	85	99	37.2	3.0	31.6	42.9
		Bajo	8	18	26	9.8	1.8	6.4	13.5
		Medio	56	85	141	53	3.1	47	59
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
2	Barreras para ejercer liderazgo	No	68	169	237	89.1	2	85.3	92.5
		Sí	10	19	29	10.9	2	7.5	14.7
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
3	Participación y liderazgo	No	24	58	82	30.8	2.9	25.2	36.5
		Sí	54	130	184	69.2	2.9	63.5	74.8
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
4	Género limita el liderazgo	No	69	165	234	88	2.1	83.8	91.7
		Sí	9	23	32	12	2.1	8.3	16.2
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
5	Género determina el liderazgo	No	60	167	227	85.3	2.2	80.8	89.5
		Sí	18	21	39	14.7	2.2	10.5	19.2
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100

Tabla 5

Distribución de la percepción sobre género frente a discriminación y responsables

No.	Aspectos	Respuesta	Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Simulación de muestreo para Porcentaje		
			F	M			Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
								Inferior	Superior
1	Ambiente de discriminación en actividades académicas	No	63	160	223	83.8	2.2	79.3	88
		Sí	15	28	43	16.2	2.2	12	20.7
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100
2	Evidenciar discriminación	No	60	158	218	82	2.3	77.1	86.5
		Si	18	30	48	18	2.3	13.5	22.9
		Total	78	188	266	100	0.0	100	100



Capítulo 6

Discusión

Se realiza la discusión teniendo en cuenta los alcances del tipo de estudio descriptivo, con relación a las variables: sociodemográficas, igualdad, liderazgo e inclusión de género, sobre una muestra de 266 estudiantes encuestados, como se había mencionado anteriormente.

Respecto a las variables sociodemográficas, la mayor parte de los estudiantes que conforman la población universo son de sexo masculino con un 70.7% (188 personas), aspecto que es usual en estos programas por tratarse de carreras profesionales tradicionalmente masculinas, respondiendo a un fenómeno mundial donde hay una visión reducida de estas formaciones en el momento en que las mujeres realizar su elección. En este punto es importante mencionar que; existen carreras universitarias que históricamente se han caracterizado por ser demandadas predominantemente por hombres, como es el caso de los programas de Ingeniería según reportes realizados por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (Ministerio de Educación Nacional (MEN), 2023), aspecto que coincide con los programas de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca, donde la mayor parte de los estudiantes son de sexo masculino. Asimismo, en el caso de identidad de género, la mayoría se identificaron con ser hombre en un 68% (181 estudiantes), el 26.7% (71) como mujer y el 5.3% (14) como LGBTIQA+. En este sentido, un estudio de Verdugo-Castro et al., (2022), sobre la opinión de los estudiantes en estudios en STEM, donde la mayor parte de ellos eran hombres, manifiesta que la elección está

condicionada por motivaciones personales, antecedentes educativos e influencias familiares y sociales. Que existen distintos factores externos condicionantes de la elección de una profesión, relacionada a la ideología de género, dado que aún se mantiene una percepción sexista en todo ámbito educativo y laboral, pero, además; aspectos a los que se enfrenta una mujer joven como: embarazo adolescente, feminización de la pobreza, violencia o maltrato intrafamiliar o sexual, entre otros. En (Saavedra-Acuna & Quezada-Espinoza, 2022) se evidenció que la participación de mujeres en estas disciplinas es aún insuficiente, al igual que en muchos programas de ingeniería de las IES en Colombia ahondando así la brecha de género. Muchos son los estudios cuyos resultados señalan su total acuerdo con la necesidad de alcanzar la igualdad de género, por lo que coinciden en que sin distinción de género tienen los mismos derechos, oportunidades y beneficios sin importar la condición (Carapia, 2016), (Francés et al., 2016), (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017) y (Saavedra-Acuna & Quezada-Espinoza, 2022).

En la variable nivel educativo alcanzado por padre o madre, en el presente estudio se observa que el porcentaje de estudios con nivel de secundaria, tecnólogo y primaria son los predominantes, y si bien; fue posible observar que hay padres y madres con estudios posgraduales, estos son minoría, ver Figura 8. Llama la atención que; para el caso del padre y la madre, algunos estudiantes respondieron no saber o no responder 1.5%. Estos resultados advierten el poco acceso y oportunidades a la educación que aún sigue latente en generaciones anteriores y que disminuye el nivel y calidad de vida de la población.

Con relación al estrato social o del nivel socioeconómico (NSE), los estratos 1, 2 y 3 son los predominantes, con 41% (109 estudiantes), 28.2% (75 estudiantes) y 25.2% (67 estudiantes), respectivamente, para un total de 94.4%, dato que va en consonancia con el estudio realizado en (Martínez et al., 2020), el cual permite observar que la mayor proporción de estudiantes de nivel socioeconómico bajo es el predominante en la Universidad Pública. Cabe recordar que en Colombia se establece un sistema de estratificación socioeconómico que clasifica a su población por estratos de la siguiente manera: estrato 1 dónde está la población más pobre, estratos 2, 3 y 4 la población con ingresos bajos a medios, y en los estratos 5 y 6 se encuentra la población más rica (OECD, 2016). Durante el análisis de los resultados,

es evidente la baja representación de estudiantes con minoría étnica, principalmente: (i) indígena y (ii) negros, palenqueros y raizales (NPR). En las universidades públicas, el sistema público colombiano promueve el acceso a la educación superior en minorías étnicas a través de cupos preferenciales, los cuales siguen siendo escasos (Martínez et al., 2020). Por otra parte, también es posible observar que; a nivel de estructura del hogar, en su mayoría están compuestos por la madre y el padre, una actualización del instrumento podría incluir la posibilidad de identificar la cabeza de hogar y su relación con el nivel socioeconómico, junto con el tamaño familiar respecto al número de sus integrantes, esto permitiría relacionar otras variables como el NSE y grupos étnicos.

La percepción de los estudiantes con relación a evidenciar situaciones de preferencia en la evaluación de actividades académicas dependiendo del género, el 29.69% (79 estudiantes) respondió afirmativamente (que sí), de los cuáles 57 son hombres y 22 son mujeres. El estudio realizado en (Dome, 2019), estudia la evidente desigualdad de género en el ámbito universitario, en este trabajo establecieron áreas visibles e invisibles en el dominio de la desigualdad de género de los estudiantes de la Universidad de Buenos Aires (UBA). En el estudio se pudo observar en los resultados que; respecto a la percepción del trato justo e igualitario en el salón de clase, el 22.55% (60 estudiantes: 19 mujeres y 41 hombres) respondió señalando que no lo perciben, en este sentido, puede observarse que son los hombres quienes mayoritariamente perciben un trato no igualitario y no justo. A nivel internacional varios estudios interesados en conocer los niveles de visibilidad de los estudiantes sobre las desigualdades refieren las desigualdades, discriminación en el trato en las actividades académicas, discriminación durante su práctica docente basado en estereotipos sociales, uso del lenguaje discriminatorio y el favoritismo (Dome, 2019), (Rojas et al., 2018) y (Merma Molina et al., 2018). En este sentido, es interesante resaltar y presentar algunas respuestas complementarias y percepciones cubiertas por el actual estudio con relación a este tema que agregaron los estudiantes, y que pueden abrir otros espacios para la discusión y reflexión, algunas de ellas son: “depende de los gustos del profesor”, “algunos profesores tienen mejor disposición de explicar temas a las mujeres”, “he tenido dos docentes, los cuales tienen más confianza con las mujeres, se acercan a ellas haciéndose amigos y les califican más que a un hombre por las mismas respuestas obtenidas en un parcial”, “preferencia de profesores

hombres a mujeres”, “a veces se aprecia que a las mujeres se les exige menos que a los hombres”, “he notado insinuaciones por parte de profesores hacia estudiantes mujeres y debido a eso algunas preferencias”, “calificación más alta a las mujeres”, “es evidente que en algunas ocasiones, prevalece el género y el físico para algunos docentes a la hora de evaluar”, “para ciertas materias algunos profesores tienden a calificar y exigir con menor rigurosidad a las señoritas del curso”, entre otras.

Con relación a considerar que la oportunidad de progresar y terminar exitosamente un proyecto académico depende del género, la percepción es que este no tiene relación o es baja, apenas de un 4.9% (13) estuvo de acuerdo con esta pregunta. Sin embargo, estudios como el de Martínez-Gómez et al., (2010), señalan que la discriminación social frente a determinadas prácticas son los principales factores que influyen en su estabilidad en las IES. Como ya se había mencionado anteriormente, otros estudios establecen otros aspectos no solo relacionados a la ideología de género, sino también a los aspectos a los que se enfrenta una mujer en su vida universitaria, por ejemplo: feminización de la pobreza, maltrato intrafamiliar, violencia sexual, entre otros, (Verdugo-Castro et al., 2022).

A continuación, se relacionan de manera explícita algunas apreciaciones mencionadas por los encuestados: “creo que las mujeres tienen más afinidad a la hora de pedir o conseguir algo, por ende; le será más fácil por la ayuda brindada y demás”, “dependiendo de la relación e intenciones del profesor encargado del proyecto, una mujer puede sentirse incomoda durante la realización del mismo y desistir”, “las ingenierías de por sí, siempre se han caracterizado por ser estudiadas por hombres, lo que hace que se minimice el esfuerzo de las mujeres a la hora de estudiarla”, “se pueden dar situaciones donde el acoso que reciben mujeres puede llegar a influenciar su deserción académica, además, algunos profesores masculinos han incurrido en ataque a compañeros por celos”, “la presión es clara cuando algunos profesores de planta tienen algunas intenciones con alumnas”, “en mi caso particular y el de mis compañeras, he visto un desanimo hacia la carrera debido al ambiente estudiantil que se puede generar, muchas veces los compañeros hacen comentarios machistas y misóginos que afectan notablemente la salud mental de las compañeras”, “preferencias especiales por ciertos grupos de estudio, lo que hace que

no se tengan las mismas oportunidades”, “en ocasiones hay favoritismo hacia una persona de un género específico”, “existen diferentes situaciones que suelen obligar a la mujer a abandonar sus proyectos, esto puede ser por cuestiones de maternidad o discriminación hacia su género”, “los roles son impuestos, mayor carga de responsabilidades, por ejemplo: una mujer que desea ser líder de algún proyecto no es su única responsabilidad, generalmente también debe hacerse cargo de temas del hogar, como lavar, hacer aseo, cocinar, cuidar, etc., cosas que al final toman tiempo y cosas que muy probablemente compañeros no tengan que realizar”, “porque entre mujeres nos toca decirnos: no matricules con tal profesor, y a veces; no hay cupos con otro, así que toca esperar semestre, hay profesores que te hacen perder si vas a la oficina a reclamar por una injusta nota, siendo esto agotador”, “en la sociedad la mayoría de veces las oportunidades son facilitadas a los hombres”. Al respecto, en el estudio realizado en (Martínez-Gómez et al., 2010), se menciona que las mujeres jóvenes universitarias refieren que la maternidad, el trabajo, las relaciones de pareja, las dificultades académicas y la presión y discriminación social frente a determinadas prácticas, son los principales factores que influyen en su deserción académica.

Respecto a haber vivido o evidenciado alguna situación de desigualdad o discriminación de género, el 26% respondió afirmativamente, también respondieron lo mismo frente a la pregunta de si existe un trato diferente según el género en el ámbito universitario. En (Rojas et al., 2018) se destacan algunas de las discriminaciones realizadas por medio de ofensas verbales por partes de profesores o incluso por sus mismos compañeros por aspectos como: la apariencia física, nivel socioeconómico, entre otros. Las argumentaciones que dieron los estudiantes del actual estudio fueron: 56.01% señaló que no y el 43.98% señaló que sí, algunas de las razones y justificaciones que dieron los estudiantes fueron: “bullying”, “primero las damas”, “acoso sexual a mujeres”, “el machismo general de estudiar una ingeniería”, “burlas por mi manera de expresarme”, “discriminación hacia una persona de otro género”, “algunas preferencias y situaciones incómodas en clase por comentarios”, “calificaciones desiguales”, “no permitir a alguien hacer algo por su género”, “profesores que tienen preferencia por ciertas personas basado en su sexo y aspecto físico, mientras dejan a estudiantes que no cumplen con estas características sin mucha oportunidad de acceder a asesorías o incluso siendo más duros en la

evaluación”, “he evidenciado acoso y actitudes despóticas con compañeras”, “teníamos un profesor que era gay y a los hombres les ponía mejor calificación”, “menospreciar por género”, “en cierta ocasión un docente priorizaba más a los hombres para brindar asesoría”, “cuando una compañera tiene un buen promedio normalmente dicen que es arrastrada o que de seguro hizo algo con el profesor”, “se realizan chistes hacia quienes son inteligentes, se insinúa que son feas y se meten con su físico, mientras que si una chica es bonita y le va bien, se hacen comentarios hacia lo fácil que de seguro es”, “se inventan chismes acerca de relaciones que las compañeras bonitas e inteligentes han tenido con otros compañeros tachándolas de zorras”, “en una convocatoria para una monitoría, fue escogida una mujer por el simple hecho de serlo, pues se asume que es más responsable, sin embargo, no se tuvo en cuenta ni siquiera su perfil profesional”, “profesor con ciertas preferencias ayuda a hombres”, “he recibido comentarios de profesores directamente hacia mi haciendo referencia a la inferioridad de las mujeres en la ingeniería”, “machismo”, “una de mis mejores amigas, es muy criticada por su orientación sexual”, “los maestros hombres califican con notas más altas a las chicas que a los chicos”, “en los parciales algunos profesores tienden a ser más estrictos con indígenas que con los demás, realizando pronunciamientos como indios o indígenas que solo causan molestias por los paros en las vías”, “trato despectivo hacia homosexuales como también maltrato de parte de hombres a mujeres”, “a la comunidad afro a pesar de ser personas amables los hacen a un lado por su color de piel”, “discriminación por ser negro”, entre otros. En resumen, los comentarios se relacionan con diferentes tipos de discriminación y desigualdad, entre ellos: discriminación por género o sexo, generando situaciones machistas, comentarios misóginos, acoso sexual, tratos condescendientes por ser mujer y discriminación.

Lo anterior advierte que aunque el porcentaje respecto al trato no igualitario es bajo, las percepciones sobre tratos condescendientes e incluso convenientes por algunos profesores existen, especialmente en lo que respecta a una mejor calificación, oportunidades y trato, es importante regular este tipo de contextos, dado que incluso puede fomentar otro tipo de situaciones más preocupantes como el acoso, práctica sistemática pero poco dimensionada, especialmente en carreras mayoritariamente masculinas, y como se advierte en (Rosete & Palacios, 2022), este es uno de los problemas de salud pública más lacerante en instituciones de educación superior y en lo que respecta a

aspectos sobre el respeto por la dignidad humana, y su erradicación debe estar entre los retos globales prioritarios respecto a los derechos humanos. De acuerdo a lo mencionado en (Oram et al., 2017), en el contexto de la educación superior este tipo de violencia afecta el rendimiento, además, en (Oram et al., 2017; Rosete & Palacios, 2022) se advierte que también influye sobre el absentismo y la deserción escolar (Clancy et al., 2020), (Garbin et al., 2010), (Zeira et al., 2002), incluso se cataloga como causa precursora del suicidio (World Health Organization, 2021), (Gómez Vacas, 2018), riesgo de aborto y de infecciones de transmisión sexual (Romito et al., 2017). Sobre lo mencionado anteriormente, en el estudio realizado por Aguilar et al., (2022) los hombres reconocieron los frecuentes casos de acoso, y a diferencia de las mujeres; eran los que más lo percibían y se encontraban en total desacuerdo. Esto puede reflejar que culturalmente pareciera existir la “normalización” de conductas de acoso, especialmente hacia las mujeres porque todavía prevalece también un sexismo anquilosado en las instituciones educativas y en muchos contextos al que se agrega el mutismo ante la problemática de género (González, 2016). De la misma manera, han sido identificados otros micromachismos como los referidos por (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017), en acciones como la apreciación de la fuerza que tiene el hombre versus las mujeres, e incluso la impresión que genera el color rosado en la ropa o la elección de una carrera que culturalmente ha sido para hombres o para mujeres.

Respecto a considerar que el liderazgo a nivel profesional está determinado por el género, el 14.66% de los estudiantes piensan que sí, seguido de las respuestas para enfatizar: “porque hay empresas u organizaciones dónde el gerente o coordinadores sólo son hombres”, “aún sienten que los hombres son mejores líderes o les hacen más caso que a las mujeres”, “uno ve más profesores e ingenieros hombres en altos cargos de la facultad”, “a pesar de todo el crecimiento que ha tenido la humanidad en estos ámbitos, ésta todavía no es capaz de asimilar a una mujer en cargos altos”, “aunque cada vez es menos frecuente visualizarlo, en algunos ámbitos se conoce que tu expresión de género puede limitar el ascenso a ciertos cargos de liderazgo”, “existe mucha exclusión de varios campos y muchos líderes que no saben cómo trabajar con personas del género opuesto o con ideas de género diferentes, hay muchos hombres hetero que forman a las siguientes generaciones de líderes con esas mismas características, y por lo

general, los líderes son hombres”. Varios estudios realizados, así como en: (Gómez-Díaz, 2020), (Carolina et al., 2015), (Cuevas-López & Díaz-Rosas, 2015) y (Benavídez et al., 2018), (Castañeda, 2021), entre otros, reflejan esta misma realidad, los resultados indican que la equidad no es un reto alcanzado en este ámbito, siendo un producto de los sistemas de dominación patriarcales y androcéntricos (Carapia, 2016). En este sentido, y con relación a los resultados presentados en este libro, la percepción de algunos estudiantes sigue relacionado con la idea de la poca o escasa presencia de mujeres en cargos o roles con cierto liderazgo, incluso, resaltan la ausencia de más mujeres desempeñando altos cargos administrativos en la universidad. Asimismo, algunos resaltan la poca o nula formación para tratar y/o trabajar con personas de un género diferente, incluso mencionan que la ausencia de estas habilidades o preparación se reproduce dado que quienes desempeñan estos cargos son hombres. En este sentido, la problemática de género e igualdad de acceso a los cargos administrativos o de gestión en el entorno de la educación superior, sigue existiendo. Es importante resaltar que la mayoría de los estudiantes (84.34%) respondieron de forma negativa, es decir; el liderazgo a nivel profesional no está determinado por el género, es la percepción de un deseo que poco se ve reflejado en cifras en la realidad, lo cierto es que como menciona Fernández-Batanero y Hernández-Fernández, (2013), es importante desarrollar la competencia en el liderazgo para potenciar una cultura de la inclusión partiendo de supuestos, principios, creencias y valores que se vinculen con la acción pedagógica de la institución.

Con relación a identificar escenarios en los que el estudiante pueda participar con un rol de liderazgo, el 69% (184 estudiantes) afirma que sí, el 30.82% (82 estudiantes) contestó que no, algunas justificaciones explícitas de sus respuestas fueron las siguientes: “considero que no tengo la capacidad para liderar algún espacio”, “siempre me mantengo a la expectativa, más no me gusta involucrarme en asuntos de liderazgo”, “no he encontrado la oportunidad”, “no he participado como líder en ningún grupo”, “no creo que sea un buen líder”, “no porque no se me da lo de ser hablador y convencer a otros”, “creo en la voz de liderazgo y hasta el momento considero que no la tengo y tampoco tengo esa iniciativa que se necesita para ser líder”, “no hay muchas actividades académicas significativas que sirvan para eso”, “no soy una persona a la que le guste liderar equipos, sin embargo, sí se

me ha dado oportunidades de participar activamente en las actividades académicas”, “no he identificado ningún escenario relacionado”, “es más por percepción propia que nada, no estoy muy interesado en involucrarme en espacios donde tenga que liderar algo en concreto”, “ya se cuenta con una persona ejerciendo el rol de liderazgo, prefiero más bien aportar ideas”, “hasta el momento no he encontrado los espacios donde pueda desarrollar”, entre otros. Como se puede observar, la percepción de liderazgo y los escenarios para ejercerlo no es clara para algunos estudiantes, se evidencia poca confianza para tener un rol de liderazgo en las actividades académicas, aspectos que afectan los procesos de aprendizaje y la proyección, tal como lo menciona Porto-Castro, (2022). Por otro lado, es importante plantearse una reformulación basada en competencias de los planes y contenidos académicos, donde habilidades blandas como el liderazgo estén claramente identificadas, y se promueva activa y conscientemente su desarrollo y evaluación (Fernández-Batanero & Hernández-Fernández, 2013).

Con relación a las preguntas generales de género en la encuesta, algunas tenían la posibilidad de profundizar en las respuestas, por ejemplo: ante la pregunta si el estudiante conoce si en la universidad se orienta alguna cátedra de género, sólo el 16.54% (44 estudiantes) afirman que sí, relacionan diferentes cátedras o cursos incluso en modalidad virtual que se orientan en la universidad. El bajo porcentaje puede preocupar, pero a la vez alienta a que este tipo de espacios se divulguen a través de mejores estrategias de comunicación, promoción y socialización, acompañados obviamente con una política clara sobre el respeto a la igualdad, la orientación e identidad de género.

Respecto a la pregunta sobre conocer si su programa desarrolla actividades relacionadas al tema de igualdad de género, la respuesta predominante fue “no” y “no sé” con un 98.12% (261 estudiantes), tal como se reporta en estudios como el de (Merma Molina et al., 2018) donde no promueven una formación en materia de género; lo que invita a desarrollar estrategias, programas, cátedras y divulgación acerca de la importancia del trato justo e igualitario, inclusión y liderazgo en el ámbito universitario y entre todos sus actores. Con relación a considerar la reestructuración de los procesos académicos e incluir una cátedra de género, la respuesta de los estudiantes fue estar de acuerdo con un 41.35%, esta percepción es bastante interesante, dado que son los

mismos estudiantes quienes sugieren incluir cambios que involucren una mirada a temas actuales relacionados con el género, esto motiva incluso a considerar cambios en los planes, cátedras, formas y metodologías de enseñanza que invitan a la reflexión y la manera como los distintos actores del ámbito universitario desarrollan sus actividades, las cuales pueden incluir: desde el profesor con la orientación de su cátedra, hasta el trato con los estudiantes, así como el comportamiento de los estudiantes y su participación en temas de género. Asimismo, en los estudios de Francés et al., (2016) y Merma Molina et al., (2018), proponen la necesidad de integrar de manera responsable, real y efectiva las cuestiones relacionadas a la igualdad de género.

Según (Fuentes Vásquez, 2016), la inclusión es también un tema preponderante en temas de género, dado que si una IES busca darle sentido a su misión social, debe, por tanto; formar a los jóvenes para que sean ciudadanos del mundo a través de políticas inclusivas pero con énfasis en género, esto quizá ayudaría a reducir la brecha y la feminización de la educación superior, donde si bien; según datos de la UNESCO (UNESCO & IESALC, 2021) el porcentaje de mujeres respecto a las tasas de matrícula en IES se triplicó entre 1995 y 2018, y que permite observar una sobrerrepresentación de las mujeres en la educación superior —80 mujeres por cada 100 hombres—, resaltando que la población estudiantil y el acceso a estudios de nivel superior aumentaron como un todo. En este sentido, no sólo las mujeres son el sexo más representativo en el incremento de la tasa bruta de matriculación en la enseñanza superior, sino también las que tienen más probabilidades de terminar sus estudios (OECD, 2020) y (UNESCO, 2021). Sin embargo, a medida que éstas ascendían en su nivel educativo, dicha relación se invertía, es decir; que la presencia femenina disminuía en maestrías y doctorados. Adicional a eso, en la población estudiada la representación de mujeres es menor y como ya fue mencionado, esto corresponde a un fenómeno mundial relacionado con la baja representación de mujeres en ingeniería (Carapia, 2016), (Francés et al., 2016), (Moreno-Millanes & Valenzuela-Reynaga, 2017) y (Saavedra-Acuna & Quezada-Espinoza, 2022). En ese contexto, esto alerta sobre una desigualdad que va aumentando hacia oportunidades y mecanismos para acceder a estudios superiores, lo que finalmente se refleja y se reflejará en el trabajo, incluyendo en puestos de liderazgo, toma de decisiones y roles que den visibilidad a las mujeres para que otras mujeres y niñas se identifiquen y las tomen como modelos a seguir.

Saavedra-Acuna & Quezada-Espinoza, (2022) menciona que es relevante promover el ingreso de las mujeres y vigilar el entorno y factores asociados a su avance curricular, para que estén en igualdad de condiciones con los estudiantes varones.

En general, sobre la percepción de quiénes se consideran que son los responsables de la transformación en temas de igualdad, liderazgo e inclusión de género en la Universidad, los estudiantes respondieron en un mayor porcentaje (83.08%) que son los siguientes actores: profesores, estudiantes, administrativos y directivos, en este sentido; son conscientes que el cambio es responsabilidad de todos, esto plantea un escenario prometedor y en el cual es necesario articular estrategias de trabajo y esfuerzo mancomunado que permita avanzar hacia una sociedad universitaria igualitaria e inclusiva en temas de género. Que se generen conversaciones y acciones que evidencien el fenómeno, pero más allá de esto; acciones para que se contribuya en la sociedad al cierre de la brecha de género. En este mismo sentido el estudio de Merma Molina et al., (2018) presenta la necesidad de la formación universitaria en materia de género comenzando por el profesorado universitario y continuando con el estudiantado.

Los estudiantes reconocen que si bien; los cargos de líderes han aumentado para las mujeres, esto no es suficiente. Se sabe según la ONU que la participación es muy baja en la mayoría de los casos, además, la brecha salarial del 23% a nivel mundial, mencionan que incluso en las IES se evidencia esta situación.

Las personas que forman una organización deben promover la diversidad y la inclusión, esto implica contar con equipos de trabajo compuestos por individuos con características y experiencias diferentes, lo que conlleva a promover la diversidad de: género, edad, lugar de origen, ideología y el fomento de prácticas directivas inclusivas que lleven a la participación de todos para potencializar sus diferencias (Sherbin & Rashid, 2017). En este sentido, es de suponer que las IES deberían aprovechar, en lugar de suprimir o ignorar las diferencias entre sus administrativos, profesores y estudiantes y así promover la participación de todos sus colectivos (Gómez-Díaz, 2020).

Algunos estudios como en (UNESCO & IESALC, 2021), mencionan que mientras no se actúe desde la formación en educación superior, la

brecha de género se mantendrá. Además, algunos mencionan que entre más acceso a la educación tenga una mujer, sumado a la participación en procesos de empoderamiento, se aumentarán las oportunidades de acceder de manera diferente a escenarios privados, públicos, políticos, sociales y educativos para mejorar sus condiciones de vida y de quienes las rodean, es decir; la educación igualitaria es la puerta para el desarrollo sostenible de un país (Martínez-Gómez et al., 2010).

Finalmente, el liderazgo en el ámbito universitario, se puede definir como el elemento fundamental para la promoción de la inclusión y la diversidad que; con el apoyo de las instituciones, ayude a formar equipos de trabajo de personas con características y experiencias diferentes, con el fin de potencializar a personas capaces de desempeñarse en los distintos ámbitos de la vida de forma idónea.



Capítulo 7

Conclusiones

El estudio realizado provee elementos que ayudan a comprender la percepción actual de los estudiantes y el tema de género frente a la igualdad, inclusión y liderazgo entre el profesorado, administrativos y directivos.

Se concluye que; un número importante de estudiantes perciben la discriminación basados en género en las actividades académicas, lo cual debe ser observado y gestionado con responsabilidad, además; por las apreciaciones realizadas por los participantes en el ámbito universitario, se refiere a que existe un “trato preferencial” aspecto que va en contra del derecho fundamental a la igualdad.

Frente a la inclusión, se concluye que no hay un claro proceso de integración de estudiantes enfocado al género en la universidad desde la diversidad, a pesar de que se evidencia que si se presentan acciones de exclusión percibidas por los estudiantes. Lo que lleva a la necesidad de promover la gestión de estrategias para acompañar al estudiantado con necesidades diversas mediante un entorno inclusivo.

Respecto al liderazgo, se concluye que a pesar de contar con escenarios que pueden favorecerlo, los estudiantes perciben que no tienen las habilidades para ser líderes, lo cual no tiene que ver con el género, sino con la autoconfianza que desarrollan. Esto debe prever acciones durante las actividades académicas, que promuevan el empoderamiento y valoración de actitudes para influir en forma positiva en el actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado hacia el logro de sus metas y objetivos.

Los estudiantes concluyen a nivel laboral que; si bien la brecha de género con relación a la ocupación de cargos por mujeres se ha

Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios

reducido, aún existe un vacío enorme el cual incluso se ve reflejado en el ámbito universitario. Para lograr una participación plena de las mujeres en todos los niveles de las organizaciones, es plausible apoyar en todos los niveles de educación el empoderamiento de las mujeres y otros géneros.

Por otra parte, fue posible observar que; aunque existe una política de género en la universidad, esta no es conocida, en ese sentido, las estrategias de divulgación y acompañamiento deben mejorar, de tal manera que la brecha entre lo que se ha declarado institucionalmente y lo que efectivamente ha permeado en la cultura universitaria no estén tan distantes a la realidad. Asimismo, es de vital importancia que las intenciones y trabajo realizado por la universidad no se quede única y exclusivamente en comunicar, esto requiere que se vaya más allá, con estrategias más profundas y eficaces que permitan incluso pensar en cambiar la manera como se enseña en los programas, como se determina la elección de mujeres y otras diversidades encargos directivos, administrativos, entre otros.

Encontrar un equilibrio entre igualdad apoyada oficialmente por la política, podría fomentar la disminución de la inequidad desde la aplicación más responsable de la misma, esto de la mano con la reducción de las percepciones androcéntricas o sexistas, especialmente en el contexto donde fue desarrollado el estudio, donde hay un mayor predominio de los hombres. De la misma manera, ocurre con el género LGBTIQA+, el cual es minoría y puede denotar un acompañamiento que requiera eliminar modelos sociales a través de enfoques más incluyentes, igualitarios y transformadores. En este sentido, se hace evidente y necesario trabajar en modelos y estrategias eficaces que impacten los diferentes niveles administrativos, educativos y sociales, y que incluso; permitan mejorar los niveles de percepción frente a aspectos de deserción/abandono de carrera por temas de inclusión; como se pudo observar.

Como trabajo futuro, se sugiere seguir estudiando las variables analizadas en este estudio, así como la inclusión de otras variables y enfoques no sólo cuantitativos, sino también cualitativos, que permitan analizar con una mayor profundidad y detalle las percepciones, creencias y saber de las personas. El tema de género es un fenómeno social de gran interés universal, y los espacios universitarios no son la

excepción, principalmente por la diversidad y minorías que lo conforman: mujeres y estudiantes LGBTIQ+.

Aunque el tema de género puede generar algunos rechazos y tensiones, se espera que este estudio pueda servir como base y apoyo para la reflexión para la toma de mejores decisiones, así como el diseño y ejecución de mejores estrategias que permitan a la FIET y la universidad desarrollar su cultura en principios y valores inclusivos e igualitarios.

La metodología seguida para abordar el presente estudio puede servir de guía para otras instituciones que encuentren pertinente realizar sus propios estudios sobre esta temática. Se requiere que cada vez más IES se motiven por estudiar estos temas de género en sus agendas con estudios más globales y genéricos tanto a nivel regional como global. Se espera que con estudios de este tipo las IES puedan generar políticas que ayuden a crear un ambiente universitario seguro e inclusivo, que valore y apoye la diversidad de género y permita a los estudiantes, profesores y la comunidad en general a alcanzar su máximo potencial.

Finalmente, no estamos exentos de los sesgos en el presente estudio por la población encuestada, la forma de realizar las preguntas y la motivación y disposición de los mismos participantes frente a la participación, esperamos mejorar el instrumento en estudios posteriores y seguir trabajando, ayudando y aportando en esta importante e interesante temática.

Referencias

- Aguilar, N. T. Á., Habib-Mireles, L., & Ancira, C. G. (2022). Percepciones de género de mujeres y hombres de carreras de ingeniería. Similitudes y diferencias. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(5), 10-19.
- Aidé, L., Alarcón, G., Arturo, J., Trápaga, B., & Navarro, R. E. (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>
- Benavídez, A., Barboza, F., Diez, V. G., Estévez, M. F., Galoviche, V., Guerra, M., Narváez, E. L., & Pastrán, M. G. (2018). Liderazgo y género en la educación superior: desigualdades entre académicas y académicos en gestión. *Revista Ciencias Sociales, 1*(40), 67-78.
- Carapia, J. del C. C. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. *Trabajo Social UNAM, 10*, 75-90.
- Carolina, B., Orjuela, M., & Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión, 39*(1), 142-177. <https://doi.org/10.14482/PEGE.38.7703>
- Castañeda, M. L. (2021). *Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Una revisión de literatura*. Universidad Católica de Pereira. <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8285>
- Clancy, K. B. H., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 117*(37), 22614-22618. <https://doi.org/https://doi.org/10.1073/pnas.201616411>

- CONPES, C. N. de P. E. y S. (2018). *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia*. <https://bit.ly/2tT4nFf>
- Cuevas-López, M., & Díaz-Rosas, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23(1), 1-22. <https://doi.org/10.14507/epaa.v23.2069>
- Dome, C. (2019). Percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la Universidad. Un estudio exploratorio. *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia.*, 1-8.
- Eras-Lisintuña, A. K. (2021). *La incidencia de la educación superior en la disminución de la violencia de género en el Ecuador* [Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17314>
- Fernández-Batanero, J. M., & Hernández-Fernández, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos. *Perfiles Educativos*, 35(142), 27-41. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71847-6](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71847-6)
- Ferrer, M., Clemenza, J., Romero, C., Rojas, D., & Rodolfo, L. (2000). Liderazgo Corporativo y Crisis Paradigmática Universitaria. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 7(23). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10502306>
- Francés, I. L., 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>
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, 1(44), 65-83.

- Garbin, C. A. S., Zina, L. G., Garbin, A. J. I., & Moimaz, S. A. S. (2010). Sexual harassment in Dentistry: prevalence in dental school. *Journal of Applied Oral Science*, 18(5), 447. <https://doi.org/10.1590/S1678-77572010000500004>
- Gobierno de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia 1991*. <https://bit.ly/2IUavK1>
- Gobierno de Colombia. (2011). *Ley 1450 de 2011. Artículo 177 equidad de género*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43101>
- Gobierno de Colombia. (2013). *Documento CONPES SOCIAL 161 - Equidad de género para las mujeres*. <https://bit.ly/3JdzkZv>
- Gobierno de México. (2023). *Definiciones Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Definiciones*. <https://bit.ly/41OuQzV>
- Gómez Vacas, J. A. (2018). *Estereotipos de género en la deserción escolar en la escuela de conducción Ecovial* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15454>
- Gómez-Díaz, R. E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- González, C. J. Q. (2016). ¿Por qué los profesores guardan silencio acerca de la desigualdad de género en las escuelas? *Actualidades Investigativas en Educación*, 16(3), 1-21. <https://doi.org/10.15517/AIE.V16I3.26114>
- 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*. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111879>
- Guerrero, M. E., Y Gómez, D. A., Eugenia, M., & Useda, G. (2013). Enseñanza de la ética y la educación moral, ¿permanecen

ausentes de los programas universitarios? *Revista electrónica de investigación educativa*, 15(1), 122-135.

Hartley, J. (2014). Some thoughts on Likert-type scales. *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)

IBM. (2023). *Statistical Package for Social Sciences - SPSS* (N.º 22; pp. 1-5). IBM. <https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-22>

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(1), 617-638.

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 XX1*, 23(1), 275-296. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.23629>

Lucas-Palacios, L., García-Luque, A., & Delgado-Algarra, E. J. (2022). Gender Equity in Initial Teacher Training: Descriptive and Factorial Study of Students' Conceptions in a Spanish Educational Context. *International journal of environmental research and public health*, 19(14), 1-16. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19148369>

Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2008). Características asignadas a prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo. *XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*, 531-532. <https://n2t.net/ark:/13683/efue/upu>

Martínez, L., Enrique, R. R., & Duarte, H. (2020). Realidades y percepciones económicas de estudiantes universitarios como antecedentes de movilidad social en Colombia. *Educação e Pesquisa*, 46(1), 1-21. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219049>

Martínez-Gómez, J., Botero-Escobar, N. E., & Saldarriaga-Ríos, J. G. (2010). Características sociodemográficas de estudiantes universitarias y sus percepciones acerca de la equidad de

género en Educación Superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(30), 1-22.

Martínez-Usarralde, M. J. (2021). Inclusión educativa comparada en UNESCO y OCDE desde la cartografía social. *Educación XX1*, 24(1), 93-115.
<https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.26444>

Merma Molina, G., Ávalos Ramos, M. A., & Martínez Ruiz, M. Á. (2018). *La igualdad de género en la docencia universitaria. Percepciones del alumnado*.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/11875>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia, & Universidad Nacional de Colombia. (2020). *Enfoques e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva e intercultural* (1.ª ed., Vol. 1).

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2023). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)*. El Ministerio de Educación Nacional pone a disposición la información estadística de educación superior 2021.
<https://bit.ly/40PisiD>

Moreno-Millanes, M. D., & Valenzuela-Reynaga, R. (2017). Una aproximación a las percepciones sobre género de las y los estudiantes de la Unidad Guaymas del Instituto Tecnológico de Sonora. *Revista de Ciencias de la Salud*, 4(10), 36-45.
www.ecorfan.org/bolivia

Morley, L. (1999). Techos de cristal o jaula de hierro: Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. *Géneros prófugos: feminismo y educación*, 1(87), 349-368.

Naciones Unidas-CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe* (Naciones Unidas & CEPAL, Eds.; 1.ª ed., Vol. 1). Naciones Unidas.

Nubia, A., Pizarro, R., Eugenia, M., & Melo, I. (2013). Gender Studies in Colombia. A Preliminary Discussion. *Sociedad y Economía*, 24, 15-46.

OECD. (2016). *Education in Colombia. Reviews of National Policies for Education* (Vol. 1). OECD Publishing.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264250604-en>

OECD. (2020). *Education at a Glance 2020* (1.ª ed., Vol. 1). OECD. <https://bit.ly/3JZgcPz>

Olaniyi, A. A. (2019). Application of Likert Scale's Type and Cronbach's Alpha Analysis in an Airport Perception Study Article Information. *Scholar Journal of Applied Sciences and Research*, 2(4), 1-5.

ONU Mujeres. (2022, diciembre 1). *Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres*. <https://bit.ly/3DXgov3>

ONU, O. de las N. U. contra la droga y el delito. (2019). *Estrategia para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (2018-2021)*. <https://bit.ly/2kWqSFO>

Oram, S., Khalifeh, H., & Howard, L. M. (2017). Violence against women and mental health. *The Lancet Psychiatry*, 4(2), 159-170. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(16\)30261-9](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(16)30261-9)

Ordenanza No. 088 del 24 de noviembre de 2011. Asamblea departamental del Cauca. (2011). *Por la dignidad de las mujeres en el Cauca*. <https://bit.ly/3JXII5g>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-233.

Porto-Castro, A. M. (2022). University student and teaching staff perceptions of accessibility and inclusion. *Electronic Journal of Educational Research*, 28(1), 1-15.

Reyes, A. T. R., Payrol, V. B. P., & Rosales, M. B. (2022). La disciplina principal integradora: un análisis crítico desde un enfoque de género. *Varona, Revista Científico-Metodológica*, 1(75), 1-12. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/1738/2133>

Riger, S., Stokes, J., Raja, S., & Sullivan, M. (1997). Measuring Perceptions of the Work Environment for Female Faculty. *The Review of Higher Education*, 21(1), 63-78. <https://doi.org/10.1353/RHE.1997.0015>

- Rojas, S. V., Teresa, M., Guzmán, V., Guadalupe, M., Torres, M., Lilia, A., & Calderón, O. (2018). Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería. *Pistas Educativas*, 40(131).
<http://www.itc.mx/ojs/index.php/pistas/article/view/1837>
- Romero-Espinoza, M. A., & Jiménez-Rodríguez, J. R. (2020). Estudiantes LGBTQ+ y profesores universitarios. Prácticas de inclusión y exclusión en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Educación* 11, 11(2), 7-29.
<https://doi.org/10.18175/VYS11.2.2020.1>
- Romito, P., Cedolin, C., Bastiani, F., Beltramini, L., & Saurel-Cubizolles, M. J. (2017). Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: A cross-sectional observational study. *Scandinavian journal of public health*, 45(5), 528-535.
<https://doi.org/10.1177/1403494817705559>
- Rosete, D. H., & Palacios, J. C. G. (2022). El acoso sexual en educación superior. Notas antropológicas sobre su resistencia estudiantil. *Sinéctica*, 1(58), 1-13.
[https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-016](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-016)
- Saavedra-Acuna, C., & Quezada-Espinoza, M. (2022). Academic performance and factors that influence the desertion of engineering students: a study with a gender approach. *American Society for Engineering Education - ASEE*, 1-15.
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Registro Distrital No. 7034 de fecha 27 de enero 2021*. <https://bit.ly/3RS0ulf>
- Sherbin, L., & Rashid, R. (2017, febrero 1). *Diversity Doesn't Stick Without Inclusion*. Diversity And Inclusion. Harvard Business Review. <https://bit.ly/3XoDcuD>
- UNESCO. (2005). *Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all*. <https://bit.ly/2DLOeoz>
- UNESCO. (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo: manual metodológico* (UNESCO, Ed.; 1.ª ed., Vol. 1). UNESCO.

- UNESCO. (2021). *Los actores no estatales en la educación ¿quién elige?, ¿quién pierde?* (UNESCO, Ed.; 1.ª ed., Vol. 1, Número 1). UNESCO.
- UNESCO, & IESALC. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* (UNESCO, Ed.; 1.ª ed., Vol. 1).
- Universidad Nacional de Colombia. (2012). *Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Colombia. Acuerdo 035 de 2012.*
- Vázquez-Toledo, S., Bernal-Agudo, J. L., & Orús, M. L. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica Educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - REICE*, 12(5), 79-97.
- Verdugo-Castro, S., Sánchez-Gómez, M., & García-Holgado, A. (2022). University students' views regarding gender in STEM studies: Design and validation of an instrument. *Education and Information Technologies*, 27(9), 12301-12336. <https://doi.org/10.1007/S10639-022-11110-8/TABLES/17>
- Viveros Vigoya, M. (2019). *Equidad e Inclusión en la educación superior. Algunos aportes a la discusión desde la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia.* <https://bit.ly/3kLtq0>
- Williams, M., Johnsson-Latham, G., Sandler, J., & Win, E. (2004). La inclusión de la Perspectiva de Género: ¿Es útil para los Derechos de las Mujeres? *En la mira*, 3(1), 1-12.
- World Health Organization. (2021). *Addressing violence against women in health and multisectoral policies: a global status report* (WHO, Ed.; 1.ª ed., Vol. 1). <https://bit.ly/3JZxxYP>
- World Health Organization. (2023). *Gender and Health. Gender and health.* https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- Zeira, A., Astor, R. A., & Benbenishty, R. (2002). Sexual harassment in Jewish and Arab public schools in Israel. *Child Abuse & Neglect*, 26(2), 149-166. [https://doi.org/10.1016/S0145-2134\(01\)00314-3](https://doi.org/10.1016/S0145-2134(01)00314-3)



Índice Alfabético

A

acceso a la educación superior.....	24
acoso sexual.....	73
Alcaldía de Bogotá.....	32
Alta Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres.....	23
Análisis conceptual.....	43
Análisis de la información.....	52
Analizar y socializar resultados.....	46
apariencia física.....	73
Aplicar el instrumento.....	44
AQUAD 7.....	38
artículo 177 sobre equidad de género	23
Artículo 70 de la constitución política	15
asimetrías.....	21

B

bullying.....	73
burlas.....	73

C

calificaciones desiguales.....	73
Características sociodemográficas y académicas de los estudiantes..	55
Carta de Derechos Humanos.....	15
Clasificación del grupo étnico.....	57
Conceptos generales.....	21
CONPES SOCIAL 161.....	23
Constitución colombiana.....	15

cultura de igualdad de género.....	39
------------------------------------	----

D

decreto 1450 del 2011.....	23
derecho de las mujeres.....	23
derecho fundamental.....	15
deserción académica.....	72, 73
deserción de estudiantes.....	34
deserción escolar.....	75
desigualdad de género.....	36
desigualdad o discriminación de género.....	73
desventaja social.....	25
discriminación de género.....	36
Discusión.....	69
Diseñar y construir el instrumento....	43
Diseño metodológico.....	41
Distribución de género.....	58
Distribución de la percepción sobre género frente a discriminación y responsables.....	68
Distribución de la percepción sobre género frente a la igualdad.....	62
Distribución de la percepción sobre género frente a la inclusión.....	63
Distribución de la percepción sobre género frente al liderazgo.....	64
Distribución de la Población.....	55
Distribución del nivel socioeconómico.....	58
Distribución del Rango de edad.....	56
Distribución por carrera.....	61
Distribución por semestre.....	60
diversidades de género.....	23

E

Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC)	24
empleabilidad y el género	33
enfoque de género	32
enseña a sexos	
enseñar a sexos	18
equidad de género en la formación	34
estado civil	55
estereotipos de género	36
estrato social	70
estructuras sociales	17
etnia	21
Evaluar el instrumento	43
exclusión social	25

F

Fases de investigación	42
favoritismo	73

G

gestión de la diversidad y el	
liderazgo	31
grupo étnico	55
gustos del profesor	71

H

heterogeneidad de la comunidad ..	35
-----------------------------------	----

I

identidad de género	22
lgualdad	26
igualdad de género	35, 37
lgualdad de género	26
igualdad en accesos y derechos	22
inclusión	25
Inclusión	24
Inclusión de género	25
inclusión educativa	35
Inclusión, Igualdad y Liderazgo en las IES	29

indicadores sobre liderazgo	16
Instituto Tecnológico de Sonora	37
Instrumento	47
interseccionalidad	21

J

Juicio de Expertos	41
--------------------------	----

L

ley de víctimas y restitución de tierras	15
LGBTIQA+	18, 69, 82
liderazgo	76, 77, 80
Liderazgo	27
Liderazgo de género	28
liderazgo directivo	35

M

machismo	73, 74
machistas y misóginos	72
mapas de ruta	22
Marco Teórico	21
menospreciar por género	74
Método	41
Muestreo aleatorio estratificado ..	46
mujeres en ingeniería	78
mutismo	17, 36

N

Negros, Palenqueros y Raizales	57
nivel académico alcanzado	59
nivel socioeconómico (NSE) .	21, 58, 70
Niveles educativos Madre y Padre .	59
normas y políticas públicas de equidad de género para las mujeres	15

O

ofensas verbales	73
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - ONUDD ..	16
ONU	79

ONU Mujeres.....	32
Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres.....	32
Organización Mundial de la Salud (OMS).....	21

P

participación en el mercado laboral	17
patrones de género.....	17
percepciones de género.....	19
Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.....	15
plurimetodológico.....	37
Población y muestra.....	46
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.....	32
Política Pública Nacional de Equidad de Género.....	23
políticas de género.....	16
posiciones laborales.....	21
preferencia de profesores.....	71
preferencias del profesorado.....	17
preferencias especiales.....	72
Preguntas adicionales.....	52, 65
Preguntas sobre igualdad.....	49
Preguntas sobre inclusión.....	50
Preguntas sobre liderazgo.....	51
Preguntas sociodemográficas.....	47
primero las damas.....	73
programas de igualdad de género.....	22
Prólogo.....	7
Prueba Piloto.....	41

R

rango de edad.....	55
relaciones de género.....	22
relaciones de poder.....	21, 22
relativismo epistemológico docente	36

representación de mujeres en la política.....	16
Resultados.....	55
Resumen.....	13

S

sesgos y discriminación.....	17
sesgos y la discriminación.....	21
sexismo.....	36
sexo más representativo.....	78
silencio y escepticismo docente.....	36
sistema de subordinaciones.....	17
Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.....	69
STEM.....	34, 69

T

Tecnológico Nacional de México....	38
<i>think manager, think male</i>	28
Trabajos relacionados.....	31
Trabajos Relacionados.....	31
trato desde la perspectiva de género	33

U

UNESCO.....	78
Universidad de Alicante.....	38
Universidad de Buenos Aires....	39, 71
Universidad de Valencia.....	37
Universidad Nacional Autónoma de México.....	35
Universidad Pública.....	70

V

variables sociodemográficas.....	69
violencia de género.....	18
violencias de género.....	27

Este libro se terminó de imprimir
en los talleres de



En Popayán 2023
Tiraje de 100 ejemplares.



CÉSAR JESÚS PARDO CALVACHE

Ph.D. en Ingeniería Informática
Universidad de Castilla-La
Mancha, España
Departamento de Sistemas,
Universidad del Cauca, Popayán,
Colombia

ISABEL MUÑOZ ZAMBRANO

Magister en Epidemiología
Facultad Ciencias de la Salud,
Universidad del Cauca, Popayán,
Colombia

ELIZABETH SUESCÚN MONSALVE

Ph.D. en Ciencias de la
Computación
Escuela de Ciencias Aplicadas e
Ingeniería, Universidad EAFIT,
Medellín, Colombia

Las tecnologías digitales y las ingenierías tienen un impacto directo en nuestra vida cotidiana. Detrás de cada innovación que se produce, encontramos a un grupo de personas, muchas de las cuales han sido formadas en nuestras universidades. Sin embargo, a menudo pasamos por alto el hecho de que la mayoría de ellos son hombres, debido, entre otros factores, a los estereotipos que hemos perpetuado a lo largo de la historia. Varios estudios han revelado que los equipos que cuentan con una buena representación de diversidad de género, étnica, cultural, religiosa, política y técnica son más creativos, productivos y resilientes. Por tanto, es de suma importancia el estudio realizado y que se ha registrado en este libro, el cual se enfoca en la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad del Cauca acerca de la brecha de género en su formación, así como en la igualdad, la inclusión y el liderazgo de género.

Este libro presenta un estudio formal con importantes hallazgos, los cuales servirán como base para construir soluciones y enfoques no solo en la Universidad de Cauca, sino también en otras instituciones que deseen contribuir a la reducción de esta brecha y, de esta manera, tener un impacto directo no solo en la formación profesional de los estudiantes, sino también en la influencia que cada uno de ellos tendrá en su ejercicio profesional y en sus contribuciones para mejorar el mundo.

Yenory Rojas Hernández, PhD. MSc.

Rectora de la Universidad INVENIO, Costa Rica

Miembro de la junta directiva de la IEEE Sección CR y miembro de la junta directiva del Capítulo de Computación de la IEEE Sección Costa Rica.

Representante alterna de los rectores de la universidades privadas de Costa Rica ante el Consejo Nacional de Enseñanza Universitaria Privada

