



Conciencia y participación frente a la diversidad sexual y de género en estudiantes y docentes de contaduría pública*

Valeria Rivera-Quiguanás

Universidad del Quindío, Armenia (Colombia)

<https://orcid.org/0000-0002-8359-6721>

Jhenifer Rios Buitrago

Universidad del Quindío, Armenia (Colombia)

<https://orcid.org/0009-0007-9763-821X>

Juan Pablo Vargas Ramírez

Universidad del Quindío, Armenia (Colombia)

<https://orcid.org/0009-0006-1589-7959>

Recepción: 16 de agosto de 2023 | Aceptación: 11 de marzo de 2024 | Publicación: 30 de septiembre de 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.18175/VyS16.3.2024.6>

RESUMEN

Esta investigación analiza la conciencia y la participación frente a la diversidad sexual y de género en estudiantes y docentes de la jornada nocturna del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío (Armenia, Colombia) en el año 2022. Así, se revisa la normativa que respalda o promueve la inclusión en instituciones de educación superior, se describe la existencia de contenidos que tratan el tema en la institución y en el programa, y se indaga el nivel de conciencia y de participación de los estudiantes y docentes. La metodología es mixta, de tipo descriptivo y método inductivo, utiliza como instrumentos de recolección una entrevista estructurada a expertos y una encuesta estructurada a estudiantes y docentes. A partir de los resultados se resalta que la institución cuenta con una política institucional en proceso de desarrollo y aplicación, por esta razón,

* Este artículo se deriva de la tesis de los autores para optar al grado de Contador Público, titulada *Análisis de la participación de estudiantes de la jornada nocturna con diversidad sexual y de género en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío en el año 2022*. El escrito no contó con financiación y no existe ningún conflicto de intereses por revelar. La contribución de los autores en su elaboración se dio de la siguiente manera, Valeria Rivera-Quiguanás: diseño, recolección de datos, interpretación y análisis, escritura y revisión crítica del escrito; Jhenifer Rios Buitrago: recolección de datos, interpretación y escritura; Juan Pablo Vargas Ramírez: recolección de datos, interpretación y escritura. La correspondencia relativa a este trabajo debe ser dirigida a Valeria Rivera Quiguanás (vrivera@uniquindio.edu.co).

el área de Bienestar Institucional promueve la diversidad e inclusión a través de cursos, talleres, conversatorios, entre otros, aunque con un alcance limitado. La institución cuenta con escasos contenidos sobre diversidad; mientras que el programa no cuenta con contenidos propios ni con rutas de trabajo en esta área. El nivel de conciencia de estudiantes y docentes del programa es alto, pero la participación es baja. Se concluye que, si bien hay disposición para trabajar en la temática, es necesario replantear la forma de entender y abordar la diversidad sexual y de género, más cuando existe la posibilidad de aumentar esfuerzos en la participación de la comunidad académica y, con ello, generar impacto social a través de una formación para la profesión contable que permee el contexto laboral con sus egresados.

PALABRAS CLAVE

contaduría, diversidad sexual, educación, género, inclusión.

Awareness and Participation regarding Sexual and Gender Diversity in Public Accounting Students and Teachers

ABSTRACT

This research analyzes the awareness and participation of students with sexual and gender diversity of the night shift of the Public Accounting program of the University of Quindío (Armenia, Colombia) in the year 2022. Thus, the regulations and laws that support or promote inclusion in higher education institutions, the existence of inclusive content on the subject in the institution and the program is described, and the level of awareness and participation of students and teachers of the Program is consulted. The methodology is mixed, of a descriptive type and a inductive method, it uses as collection instruments the structured interview with experts, and a structured survey of students and teachers. Among the results, it is highlighted that the institution has an institutional policy in the process of development and application, for this reason, the area of institutional well-being promotes diversity and inclusion through courses, workshops, talks, among others, although with a scope limited. The existing contents are institutional but scarce, the program does not have its own contents or work routes. The level of awareness among students and teachers of the program is high, but participation is low. It is concluded that there is a willingness to work on these issues, it is necessary to rethink the way of understanding and addressing sexual and gender diversity, there is the possibility of increasing efforts in the participation of the academic community and generating social impact through a profession of economic approach that can permeate the context with their students.

KEYWORDS

accounting, education, gender, inclusion, sexual diversity.

Conscientização e participação sobre diversidade sexual e de gênero em estudantes e professores de contabilidade pública

RESUMO

Esta pesquisa analisa a conscientização e participação de estudantes com diversidade sexual e de gênero do turno noturno do curso de Contabilidade Pública da Universidade de Quindío (Armênia, Colômbia) no ano de 2022. Assim, os regulamentos e leis que apóiam ou promovem a inclusão em instituições de ensino superior, descreve-se a existência de conteúdos inclusivos sobre o tema na instituição e no programa, e consulta-se o nível de sensibilização e participação dos alunos e docentes do Programa. A metodologia é mista, de tipo descritivo e indutivo, utiliza como instrumentos de recolha a entrevista estruturada com especialistas, e um inquérito estruturado a alunos e professores. Dentre os resultados, destaca-se que a instituição possui uma política institucional em processo de desenvolvimento e aplicação, por isso, a área de bem-estar institucional promove diversidade e inclusão por meio de cursos, oficinas, palestras, entre outros, embora com escopo limitado. Os conteúdos existentes são institucionais mas escassos, o programa não tem conteúdos ou percursos de trabalho próprios. O nível de conscientização entre alunos e professores do programa é alto, mas a participação é baixa. Conclui-se que há disposição para trabalhar essas questões, é preciso repensar a forma de entender e abordar a diversidade sexual e de gênero, existe a possibilidade de aumentar os esforços na participação da comunidade acadêmica e gerar impacto social por meio de uma profissão de abordagem econômica que possa permear o contexto com seus alunos.

PALAVRAS-CHAVES

contabilidade, diversidade sexual, educação, gênero, inclusão.

INTRODUCCIÓN

Es de dominio público el trabajo constante que han tenido que hacer las personas excluidas o segregadas a nivel mundial (Vázquez Parra, 2021) a causa del sistema patriarcal que se ha evidenciado a lo largo de la historia. Aunque en algunos países sus manifestaciones se han reducido por el aumento de la participación de la mujer y la inclusión de poblaciones diversas, en Latinoamérica se continúa presentando en costumbres machistas y conservadoras arraigadas que se levantan como barreras para el progreso en este aspecto (Baquero Melo *et al.*, 2000). El término *género* se asocia con una variable dicotómica que atribuye diferencias a mujeres y hombres (Rico Bonilla, 2021) y que es determinada por elementos externos al individuo, como la familia o la sociedad bajo la cultura en que se desenvuelva (Duval, 2021). En el caso de *diversidad sexual* se hace referencia a personas que desarrollan, constituyen y manifiestan una identidad de género diferente a la que la sociedad les demanda (García Suárez, 2007) o personas que experimentan una atracción sexual hacia su mismo sexo o género (Alvarado Morales *et al.*, 2023).

En Colombia, ser mujer o ser LGTBIQ+¹, es decir, lesbiana, gay, transgénero, transexual, travesti, bisexual, intersexual, *queer* y el resto de identidades y orientaciones, representa un motivo de discriminación en distintas esferas de la sociedad, como el entorno laboral. Por tal motivo, esta investigación enfoca su análisis en las mujeres y las personas con identidad y tendencias sexuales diversas. Ahora bien, en el oficio contable, la desigualdad de género y la ausencia de diversidad, según Rico Bonilla (2021), se puede identificar desde el origen de la profesión en el contexto anglosajón en el siglo XIX con la asociación de la labor profesional contable a la masculinidad y la vinculación, despectiva, de las tareas auxiliares a lo femenino; más adelante, en el siglo XX, con la teneduría de libros se cedería el campo intelectual exclusivamente al hombre.

Solo hasta la década de 1930 se reporta un 0,1% de presencia femenina en la profesión contable en Gales e Inglaterra (Kirkham y Loft, 1993). La mujer se abrió paso en este campo realizando labores mecánicas, pero con una escala salarial muy inferior, lo cual muestra los inicios de algunos de los factores de desigualdad. La economía doméstica jugó un papel importante en mantener subyugada a la mujer, no obstante, también fue precisamente su rol en el hogar lo que evidenció su desempeño en la rendición de cuentas; aun así, en la medida en que esta labor era meramente doméstica se puede reconocer la discriminación a la que era sometida. Para la mitad del siglo XX se inserta a la mujer en la educación contable y, según Baldarelli *et al.* (2019), inicia su vinculación como docente y en cargos directivos en la academia, pero con baja participación. Así, tras largos años del surgimiento de esta profesión, se ha manifestado desde su origen la desigualdad de género, hecho que se extiende a las diversidades sexuales; al respecto, además, es de resaltar la ausencia de estudios de género para la contaduría en Latinoamérica.

En Colombia, algunos antecedentes evidencian la constante ausencia de participación por condiciones de género o diversidad sexual. En el escenario de las mujeres, Melo Castro (2021) estudia la igualdad de género en función de la participación de la mujer en cargos directivos. Indica que su participación actual es escasa, pero que se prevé un aumento, así como el incremento obligatorio del nivel educativo para alcanzar un estadio equitativo; la autora resalta, además, temas por mejorar como la discrepancia salarial y el trato diferencial entre el mismo género. Asimismo, respecto de las personas LGTBIQ+, Monroy-Peña y Solarte-Díaz (2019) detectan que no existe una educación y cultura ni un clima organizacional que promueva la tasa de empleabilidad de esta población sin generar rechazo por temas de diversidad, lo que permite destacar la necesidad de crear ambientes diversos e inclusivos.

En el contexto internacional, Bailinson *et al.* (2020) expone el proceso que viven las personas LGTBIQ+ y las dificultades que enfrentan, como el efecto negativo de su orientación en el avance laboral y la constante necesidad de ganar reconocimiento para obtener un poco de equilibrio frente a los compañeros de trabajo con un género aceptado en su entorno; lo cual conlleva que se tengan que desenvolver en un medio más competitivo. Igualmente, el proyecto International Labour Organization (2019) menciona la permanente discriminación que vive la población LGTBIQ+ y resalta hechos como el acoso en los procesos educativos, que repercuten en su empleabilidad, despidos injustificados e imposibilidad de ascenso, y que no se superan en la etapa laboral ni incluso a lo largo de la vida.

1 Se respeta la sigla propuesta por los autores de cada fuente abordada, pues esta depende de qué poblaciones trabajó; sin embargo, para efectos del estudio se unifica su uso bajo esta sigla agrupadora.

Ahora bien, en el ámbito formativo de la profesión contable no se identifican estudios previos de género y diversidad sexual en la Universidad del Quindío (Colombia), objeto de estudio de esta investigación. Por ende, se toman como antecedentes cuantitativos análisis del conocimiento y las actitudes hacia la diversidad de género y sexual en otros contextos. Verdejo-Muñoz (2020) estudia el Campus Universitario de Melilla de la Universidad de Granada (España) y encuentra que los estudiantes tienen conocimiento y actitudes de respeto frente a la temática y especialmente hacia la población LGTBQ+. Asimismo, Marolla-Gajardo (2022) evalúa los discursos de odio de los estudiantes chilenos relacionados con los contenidos de redes y el entorno familiar. Encuentra la existencia de desigualdades relativas al género en las aulas y concluye que, pese a los hallazgos, hay disposición de los estudiantes y docentes para iniciar acciones, así como que la Universidad puede ser un terreno fértil para desarrollar estrategias. En correspondencia, Lara-Garrido *et al.* (2022) identifican la necesidad de desarrollar contenidos de formación específica y articularlos con los servicios de orientación institucionales en la Universidad de Huelva.

De esta manera, los antecedentes mencionados permiten identificar la necesidad de abordar temas de género y diversidad sexual en la educación, dado el potencial de este ámbito para la transformación social. Así, se determina como oportunidad de investigación indagar sobre el aporte de la educación superior, propiamente de la profesión contable, en el cambio que debe instaurarse en el contexto laboral en esta materia y permear, con ello, la conciencia colectiva. En el contexto del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, se identifica como problemática central no tanto la ausencia de diversidad en los estudiantes, sino el inconveniente de no poderla expresar a pesar de experimentarla.

Algunas razones que pueden explicar esta problemática en el campo académico es la poca empatía hacia los temas relacionados con la inclusión, que en ocasiones obedece al enfoque financiero de la profesión contable, que suele desligarse de la formación ciudadana. Otra razón puede ser que, aun con la existencia de leyes que respaldan la diversidad sexual y de género, sigue pendiente realizar un arduo trabajo por la igualdad de oportunidades y la inclusión, así como lograr un avance cultural, partiendo de que el ser humano hace caso omiso a la segregación y la exclusión evidentes, pues, como indica Ander Egg (2007), la globalización ha aumentado la indiferencia y el egoísmo en la sociedad, donde solo importan el consumo y el estatus. Finalmente, una razón adicional puede ser la falta de educación en el tema, lo que causa intolerancia hacia aquellas personas que no se identifican con los estereotipos tradicionales.

Así, a través de esta investigación se pretende responder cómo es la participación de los estudiantes y docentes de la jornada nocturna frente a la diversidad sexual y de género en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío en el año 2022. Para ello, se revisa la normativa que respalda o promueve la inclusión de diversidad sexual y de género en el ámbito educativo en instituciones de educación superior (IES), con el fin de conocer el contexto legal que propicia garantías en esta materia y que rige su desarrollo. Seguidamente, se describen los contenidos con enfoque en diversidad sexual y de género en el programa de Contaduría Pública de esta institución, para comprender la información que difunde y promueve la inclusión a escala institucional. Finalmente, se evalúa el nivel de conciencia y de participación frente a la diversidad sexual y de género de los estudiantes y los docentes de la jornada nocturna del programa.

Como categoría de estudio para el enfoque cualitativo se analizan los contenidos con diversidad sexual y de género a la luz de la regulación del Estado y las normas de la Universidad y el programa. Como variables se trabaja el nivel de conciencia y el nivel de participación de estudiantes y docentes; para su medición se tiene en cuenta que *conocer* es una actividad por medio de la cual se adquiere la certeza de que existe una realidad (Bachelard, 1978), mientras que *conciencia* es la capacidad de reflexionar sobre lo que se conoce (Organista Díaz, 2005); por su parte, la *participación* consiste en actuar de manera consciente con base en el conocimiento adquirido y en los valores. Así lo explica Ende (2001) desde la perspectiva social:

La participación es una contribución a la transformación, en virtud de que es un derecho habilitante para el ejercicio y la exigibilidad de los otros derechos. Es una manera directa de incidir en la realidad y de contribuir al cambio social desde lo cotidiano y desde nuestro grupo de referencia. (p. 23)

A partir de lo anterior, el presente estudio busca generar beneficios para los futuros profesionales que se identifiquen como personas segregadas o excluidas por su diversidad sexual o de género, al evaluar y promover la difusión de contenidos que traten el tema de la inclusión y que resultan de importancia dado el carácter social de toda profesión. A nivel educativo, se espera fomentar el estudio de temas más humanos en pro de contar con profesionales que tengan conocimientos disciplinares y, a la vez, una formación sólida para desenvolverse en el entorno laboral desde el respeto y el rechazo a la discriminación. A nivel social, se busca forjar en el pensamiento colectivo la necesidad de ser inclusivo, pues los programas de contaduría pública en el ejercicio de su función social pueden ser un punto de partida para desarrollar iniciativas efectivas a favor de esta postura que permeen el mundo laboral. Esto resume el valor diferencial de la investigación y el aporte de la educación consciente y participativa para alcanzar una sociedad más inclusiva.

MARCO TEÓRICO

El predominio y reproducción del sistema sexo/género/heterosexismo como un paradigma cultural naturalizado se materializa en el conjunto de creencias, emociones y comportamientos que determinan la exclusión y la discriminación hacia la mujer y la comunidad LGTBQ+. Como lo menciona Weeks (1998), la “cuestión de la diversidad sexual refiere a la condición de ser diverso, es decir, al hecho de ser diferente y desigual, y sugiere una distancia respecto de ‘la norma’, que es la heterosexualidad” (p. 17) o, en el contexto de esta investigación, los lineamientos masculinos de la profesión contable. En efecto, ser diferente genera un conflicto, ya que se encasilla la profesión en un único y mismo prototipo para ejercer sus diferentes funciones, por lo que una gran mayoría queda excluida por su diversidad sexual o de género.

Según Riegraf y Aulenbacher (2012), la enseñanza de la contabilidad en Colombia se originó por la necesidad de tener empleados varones capacitados que pudieran responder a las necesidades del entorno en época de industrialización, porque, como señala Cubides

(1999), su ejercicio se encontraba ligado al mundo empresarial y de los negocios, actividades con alto grado de responsabilidad; de manera que, por las creencias sobre las incapacidades intelectuales y físicas de las mujeres, no se les permitía desempeñarse en este campo. Sin embargo, alrededor del año 1933, las mujeres colombianas ya tenían el derecho de ingresar a esta carrera profesional, aunque su participación era mínima y no ejercían la docencia en el área (Calvo Villada, 2010).

Así, ha existido una subordinación explícita de la mujer bajo el hombre producto de la memoria social, pues sería él quien desde el origen tiene la capacidad de mantener su supremacía, ya que en el pensamiento colectivo permanece anclada la idea de que los hombres proveen, gestionan recursos y dan seguridad; mientras que la mujer necesita protección. En línea con lo anterior, las mujeres de la profesión contable requieren no solo que se proporcionen oportunidades para desempeñarse en roles supuestamente masculinos; sino que se generen condiciones de juego equivalentes, pues ella siempre se enfrentará a múltiples limitaciones (Benítez, 2022), como los juicios sobre su supuesta incompetencia profesional, una reducida capacidad de toma de decisiones, la complejidad de conciliar la vida laboral con la maternidad, el vestuario y discurso modelado por el hombre en el contexto de negocios al que ella se debe ceñir (Adapa *et al.*, 2016) y que se extiende al modelo de mujer en la sociedad. Todo ello la ha sobrecargado con requisitos que tiene que cumplir como madre, hija, profesional, etc.

Entonces, bajo esta línea de pensamiento se configura en la profesión contable un concepto de masculinidad tóxica, que, como señala Benítez (2022), se engendra en una sociedad patriarcal y se propaga como práctica normalizada. Así, a través de la jerarquización de los roles del oficio contable, donde prima aún el hombre, se concentran y enraízan las desigualdades entre mujeres y hombres en la profesión, ya que avanzar en este campo implica una progresión continua y una promoción acelerada (Atena y Tiron-Tudor, 2019; Baldarelli *et al.*, 2019). Del mismo modo, la población LGTBIQ+ encara limitantes en su desarrollo profesional que tienen como origen la memoria social que no reconoce la diversidad por temas de cultura y religión (Benítez, 2022). Incluso, en el ámbito contable se sugiere suprimir todo aspecto relacionado con la sexualidad, pues se consideran contrarios a la legalidad y racionalidad de la profesión (McGuigan y Ghio, 2018). En efecto, no existe comprensión de la sexualidad en el ámbito profesional (Egan, 2018), lo cual lleva a pensar que son las IES quienes deben incursionar en este asunto para propiciar que se cultive una sociedad diversa (Lara-Garrido *et al.*, 2022).

La inclusión de los trabajadores LGTBIQ+ en el ámbito laboral fue tardía y aún se evidencian barreras. Esto se debe a que, como indican Maddaleno y Canevaro (2016), suelen estar expuestos a acoso o maltrato laboral por sus jefes y compañeros de trabajo, lo que los obliga a demostrar constantemente que son excelentes profesionales. Adicionalmente, se suma el hecho de que las teorías del conocimiento han sido construidas desde una visión androcéntrica y sexista del mundo; la participación de las mujeres y personas LGTBIQ+ ha estado a su sombra (Blazquez Graf *et al.*, 2012); y en la comunidad LGTBIQ+ colombiana, una gran proporción enfrenta discriminación o violencia durante su vida (Brigeiro *et al.*, 2009), incluyendo el ámbito educativo, pues aún en este contexto hay ausencia de empatía y valores sociales. Así, la lucha contra la violencia y la discriminación no es un componente secundario sino integral del objetivo del desarrollo equitativo, incluyente y sostenible (Outright Action International, 2015).

El contexto colombiano no dista de lo que se vive en otros países de América Latina. Tal es el caso de Argentina, que, de acuerdo con Peralta y Borrajo (2022), cuenta con un avance normativo nacional para la población LGTBIQ+, pero no se replica en las organizaciones, ya que se reportó que un 74% de los participantes del estudio habían sido discriminados en el campo laboral debido a su diversidad sexual. En concordancia, se observa que las organizaciones han vinculado las políticas para poblaciones diversas como estrategias organizacionales, por lo cual es posible cuestionar si las motivaciones detrás de dichas iniciativas son las correctas. No se puede olvidar que la cultura organizacional es fundamental y que ella se arraiga en los valores de cada individuo, punto donde adquiere protagonismo la educación previa, que debe equipar al egresado en competencias y valores que aporten a la materialización de las políticas.

De esta manera, es importante evaluar el contraste que hay entre el escenario educativo y el laboral. Por un lado, Dorantes Carrión *et al.* (2021) detecta que entre los estudiantes de contaduría pública no hay presencia de homofobia o discriminación, igualmente encuentra que hay conocimiento del tema y que el discurso es inclusivo y tolerante. Por otro lado, según Patiño Jacinto *et al.* (2022), pese a que el número de mujeres egresadas de la profesión contable es mayor que el de hombres, existe aún discriminación producto del pensamiento capitalista y hay una serie de barreras de relación académica que impiden adelantar procesos de sensibilización y educación, por lo que resulta importante realizar investigaciones en teorías prácticas. Entonces, la educación profesional no impacta actualmente de manera positiva el ámbito laboral en temas de diversidad.

En todo caso, la inclusión de aspectos de género en una profesión acarrea una inversión de recursos, pero es un camino inminente al ser la universidad un medio para promover agentes generadores de cambio que reflexionen, critiquen y transformen los contextos (Leiva Olivencia, 2004). Finalmente, es deber del docente desarrollar lo que describen Macías Ponce *et al.* (2022) como el empoderamiento docente en temas de diversidad y género. En síntesis, se puede evidenciar a través de la revisión histórica que los atributos femeninos y los de la población LGTBIQ+ no han sido calculados y apreciados socialmente. Asimismo, que hay escenarios como los de las ciencias económicas que presentan barreras invisibles que limitan la posibilidad de nutrir estos ámbitos con las bondades de la diversidad, pues se persiste en el error de generar normativas que no van de la mano con un proceso educativo en cultura y valores afines que promuevan la igualdad y equidad para todos.

METODOLOGÍA

La investigación adopta un enfoque mixto y desarrolla un diseño no experimental. En su dimensión cualitativa, analiza la participación de las mujeres y la comunidad LGTBIQ+ en el escenario educativo de la profesión contable. Primero, se revisa la normativa que promueve la diversidad de género y sexual a nivel nacional e institucional. Luego, en su dimensión cuantitativa, este trabajo identifica, en el contexto de la Universidad del Quindío, el nivel de conciencia y de participación de estudiantes y docentes en lo relativo a la diversidad.

Se trata de un estudio de tipo documental y descriptivo. Por un lado, se utilizan diferentes documentos en la revisión de la normativa, así como algunos contenidos institucionales que abordan el tema de la inclusión. Por otro, se describe cómo es el tratamiento del tema de la diversidad sexual y de género en el contexto nacional, institucional y del programa. El método empleado es inductivo, que permite generalizar a partir de casos particulares y ayuda a progresar en el conocimiento de las realidades. Se trabaja con fuentes secundarias y fuentes primarias, como una entrevista estructurada y una encuesta estructurada, construidas por los investigadores y validadas mediante revisión de experto y uso de criterios teóricos (Abreu, 2014).

La entrevista estructurada consta de nueve preguntas abiertas, divididas en cuatro bloques; está dirigida a dos expertos en normativa, avances y percepción de la diversidad sexual y de género a nivel nacional e institucional. Las personas entrevistadas se seleccionaron mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia: por un lado, está el profesional 1, técnico administrativo del área de Bienestar Institucional; y, por otro, la experta 1, licenciada en biología y mujer transgénero colaboradora de la Universidad. Una vez aplicado el instrumento, se procede a transcribir la información grabada y se analiza con relación al objetivo de la medición y la revisión teórica previa identificando elementos comunes y diferentes en el discurso (Álvarez, 2003). Con esta entrevista se recopiló información para contestar las siguientes preguntas: ¿cuáles son las leyes, decretos, ordenanzas, etc., que respaldan y promueven la inclusión y diversidad sexual y de género en las IES? ¿Qué características tiene esta documentación? ¿Qué similitudes y diferencias guarda la normativa nacional frente a la que propone el programa o la institución?

Por su parte, la encuesta estructurada está dirigida a estudiantes (21 preguntas cerradas) y docentes (14 preguntas cerradas) del programa de Contaduría Pública de la jornada nocturna, y se distribuye en dos componentes: conciencia y participación en asuntos de diversidad sexual y de género. Se aplica de manera electrónica mediante Formularios de Google y luego se tabula, interpreta y analiza la información con el fin de ofrecer un resultado diciente de la realidad percibida y poder contrastarlo con la revisión teórica, es decir, para poder cotejar los resultados cuantitativos del estudio con los cualitativos. Aquí, la población de estudio se selecciona a partir del muestreo probabilístico aleatorio simple por conglomerado. Primero, en cuanto a los estudiantes, se trabaja con una población total de 683 personas que cursan el programa, de las cuales se toma una muestra proporcional por semestre y aleatoria de 124 estudiantes, se trabaja un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%, con una tasa de respuesta del 81,4%, para un total de 101 respuestas. Segundo, para los docentes, la población es de 60 personas, que representan las diversas formas de contratación laboral (planta, contrato y catedráticos) y que estaban vinculadas durante el año 2022, de ello se toma una muestra aleatoria de 44 docentes con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%, con una tasa de respuesta del 90,9%, esto es, 40 respuestas en total.

La aplicación de los instrumentos de recolección se realizó en el segundo semestre del año 2022 mediante Formularios de Google, Meet y de manera presencial. Las entrevistas fueron aplicadas por los investigadores y las encuestas se realizaron en línea luego de una intervención para socializar el consentimiento informado. Se aplicó primero la entrevista a los expertos, debido a que de sus resultados se extraería información para encauzar la encuesta, pues con esta última se buscaba abordar temas de normativa interna y externa en temas de diversidad sexual y de

género, así como el concepto de conciencia y de participación según la perspectiva social de Ende (2001). Por último, cabe anotar que se presentaron problemas de tiempo y de diligenciamiento en la aplicación de las encuestas, pero se alcanzó una alta tasa de respuesta.

En cuanto a las precauciones éticas, tanto para la encuesta como para la entrevista se realizó la socialización previa del objetivo del proyecto, se informó que este no presentaría ninguna implicación o riesgo y que el tratamiento de los datos sería para fines académicos. No se solicitaron nombres en la encuesta y los participantes se identificaron bajo la denominación consecutiva de *encuestado*; para el caso de los entrevistados, se trabajó con sus datos personales dada su previa autorización y, para efectos de este artículo, se utilizaron las denominaciones *experta 1* y *profesional 1*. Asimismo, se aclaró a los participantes que contaban con la posibilidad de realizar preguntas durante el estudio y de retirarse. Para cerrar, vale la pena declarar que este artículo no fue financiado por ninguna institución.

RESULTADOS

Normativa que respalda o promueve la inclusión en IES

Se realiza una revisión de leyes, decretos, resoluciones y sentencias a partir de las sugerencias de los expertos con el fin de tener una identificación robusta y clara de los elementos esenciales que se debían tener en cuenta para el posterior análisis del concepto de conciencia y participación frente a diversidad sexual y de género en estudiantes y docentes. La siguiente tabla recoge esta información:

Tabla 1. Normativa que respalda la inclusión de las personas diversas

Ley, decreto, resolución o sentencia	Descripción
Ley 1620 del 2013	Estipula la obligación de los colegios de fortalecer el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de los estudiantes, y el respeto por la diversidad.
Ley 1482 del 2011	Garantiza la protección de los derechos de las personas vulneradas a través de actos de racismo o discriminación.
Decreto 1965 de 2013	Define los lineamientos para los manuales de convivencia de los establecimientos educativos e incorpora disposiciones sobre manejo de situaciones que afectan la convivencia escolar, los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
Decreto 762 de 2018	Asegura que la política pública nacional dé garantía de los derechos de personas LGBTI.

Ley, decreto, resolución o sentencia	Descripción
Decreto 2893 de 2011	Otorga al Ministerio del Interior la facultad de formular y ejecutar políticas públicas, planes, programas y proyectos en materia de derechos humanos, derecho internacional humanitario, minorías, población LGBTI, enfoque de género, población vulnerable, entre otras.
Resolución 014466 de 2022	Fija los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y discriminación basada en género en IES.
Sentencia T-594 de 1993	Da pautas sobre el derecho al libre desarrollo de la personalidad.
Sentencia T-478 de 2015	Trata la prohibición de la discriminación en establecimientos educativos debido a la opción sexual.

Nota: la tabla contiene algunas normas que, a juicio de los expertos consultados, se consideran preponderantes para el ámbito educativo en temas de diversidad sexual y de género. Fuente: elaboración propia con base en la documentación legal mencionada.

En el país se ha logrado una participación gradual por parte de la ciudadanía, en especial de las personas sexualmente diversas (Gutiérrez-Díaz *et al.*, 2021). Se evidencia en la revisión de la normativa que no se trabaja de manera expresa el tema de género (hombre-mujer) en la educación, aun cuando hay profesiones como los de las ciencias económicas que desde su memoria social traen una marcada desigualdad en este aspecto. De tal manera que continúa siendo importante sensibilizar y mejorar los procesos para el desarrollo de normas y su aplicación efectiva en busca de generar inclusión, protección real y operante. Por esta razón, se hace la invitación a cada universidad para la gestión de estrategias a favor de la inclusión de la comunidad LGTBIQ+ y para eliminar barreras de género, de modo que se reduzca la percepción patriarcal o masculina de las profesiones de este campo.

Una vez realizada la revisión normativa se procede a la aplicación de la entrevista a la experta 1, quien desde su experiencia ofrece un reporte de los avances y retrocesos en materia de diversidad en el contexto de la formación profesional. Según sus observaciones, la diversidad sexual y de género en la educación se respalda y promueve principalmente por sentencias que surgen a partir de una vulneración a un derecho fundamental. La actual normativa no está siendo funcional, pues se queda en el papel o es malinterpretada, el cumplimiento de las normas se asume meramente como un requisito para evitar multas y sanciones. Las condiciones de la educación en temas de género y diversidad en Colombia son desalentadoras, ya que no hay beneficio para las identidades diversas y no se reconoce la desigualdad de género en profesiones de predominio masculino histórico. Hay un avance en el tema normativo de inclusión y diversidad en IES, pero son inoperantes, no trascienden en lo social, aun cuando se conoce que el proceso de formación y la vida laboral se distinguen por el retraso en la construcción identitaria del género. Abunda el lenguaje despectivo hacia personas LGTBIQ+, quienes deben enfrentarse al éxito autoforzado, al autoempleo, a la eliminación en procesos de selección y a la autoexclusión en espacios educativos o laborales. Estos hechos deben ser el motor para no solo emitir normativa, sino hacerla efectiva (entrevista, experta 1, 2022).

Por otra parte, se identifica que algunas de las situaciones de rechazo hacia las personas con diversidad sexual por parte de las IES se dan en la actualización de base de datos cuando hay cambios de nombre y, respecto del género femenino, se reportan problemas de violencia sexual y trato intimidante. Finalmente, se concreta que el estudio de los temas de diversidad en el Departamento permite la creación de políticas públicas y el desarrollo de investigaciones con los actores del proceso que amplíen las dinámicas existentes de reconocimiento e inclusión de todas las diversidades, lo cual resulta ser una necesidad creciente al no conocerse puntualmente las situaciones de vulnerabilidad ni al existir un consenso sobre cuáles son los canales de gestión oportunos.

Adicionalmente, para que se promueva la inclusión y la diversidad en la educación, se requiere oxigenar los cargos y las funciones de los directivos, enseñar la historia de los derechos humanos, vincular a las familias y contar con el respaldo de actores en el poder político del país que amparen la diversidad (entrevista, experta 1, 2022). En síntesis, el Estado cuenta con leyes y decretos vinculantes, pero son las resoluciones y sentencias las que aterrizan el actuar y aseguran la prevención en el contexto de las IES. No toda la normativa resulta operante, pues se continúa bajo la idea de normas meramente de papel; sin embargo, las leyes determinan el funcionamiento de una institución, por eso es importante su uso y pertinencia, para que la diversidad sexual y de género en el campus universitario y campo laboral genere mejores dinámicas.

Contenido con enfoque en diversidad sexual y de género en el programa

A partir de la entrevista al profesional 1 se obtiene información valiosa acerca de las medidas que la institución adelanta alrededor de la protección y promoción de la diversidad sexual y de género, así como sobre qué tanto ha avanzado en esta materia. El profesional 1 (entrevista, 2022) señala que la institución se encuentra en el proceso de construcción e implementación de normas sobre inclusión, diversidad sexual y de género, pero las políticas y estrategias planteadas no presentan avances, ya que estos se dan a partir de la sanción de la política institucional que aún se encuentra en gestión y revisión jurídica. Se evidencia que la institución tiene iniciativa en el tema, pues, mientras se surte el proceso, está implementando rutas de atención y prevención contra la violencia de género mediante actividades como talleres, cursos, charlas, etc. En adelante, el seguimiento se hará a través de la mesa técnica para proponer y aplicar actividades relacionadas con la no violencia, igualdad, procesos de sensibilización, sistema sancionatorio, asesorías psicológicas y cobertura de todo el espectro del sector social LGTBQ+ (entrevista, profesional 1, 2022).

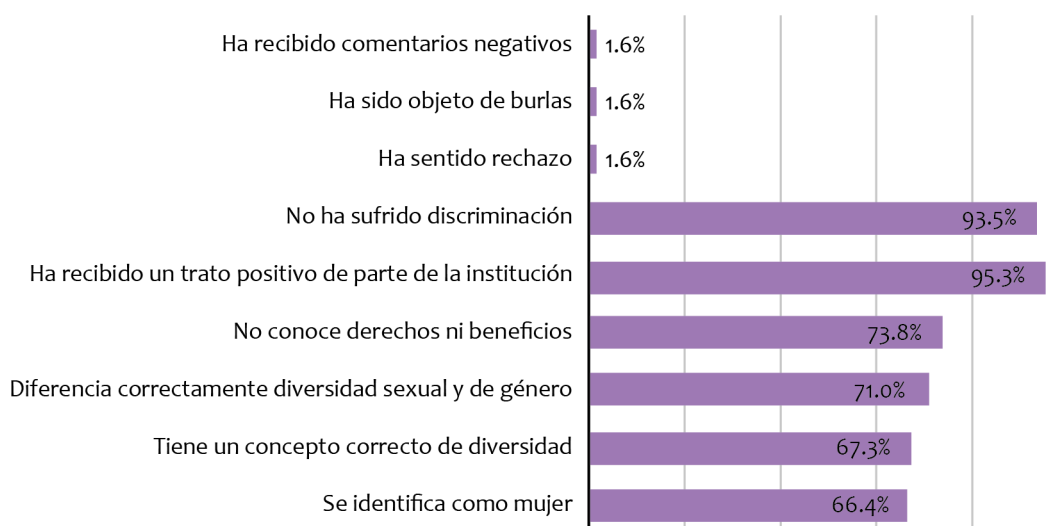
Así, en contraste con la entrevista dada por la experta 1, se evidencia que la normativa existe y se está regulando en la institución, pero que hay una profunda necesidad de trabajar en la aplicación. La Universidad se encuentra, como muchas instituciones, en la construcción de las políticas institucionales; sin embargo, los procesos jurídicos son lentos y requieren de la inclusión de los actores para su correcta construcción. Existe contenido inclusivo con enfoque en diversidad sexual y de género en la Universidad del Quindío; sin embargo, el programa de Contaduría Pública se acoge a la normativa nacional e institucional respecto del fomento de la toma de conciencia en los estudiantes, por lo cual no cuenta con contenido inclusivo ni rutas propias, lo que se muestra como una oportunidad de mejora.

Conciencia y participación frente a la diversidad sexual y de género en estudiantes y docentes del programa

Se encuestó a los estudiantes y docentes con el fin de, por un lado, conocer qué tanto entienden y cómo perciben las políticas institucionales, la normativa y los avances respecto de la diversidad sexual y de género en el programa de Contaduría Pública; y, por otro, cómo ha sido su participación en espacios o estrategias destinados a brindar apoyo en temas de diversidad sexual y de género. La encuesta, tanto para estudiantes como para docentes, está dividida en dos conceptos: conciencia y participación.

Se identifica que en el programa existe conocimiento sobre la diversidad sexual y de género; sin embargo, los procesos limitados de concientización por parte de la institución constituyen una barrera trascendental para alcanzar una verdadera participación, entendida desde la perspectiva social.

Figura 1. Conciencia de los estudiantes sobre diversidad sexual y de género

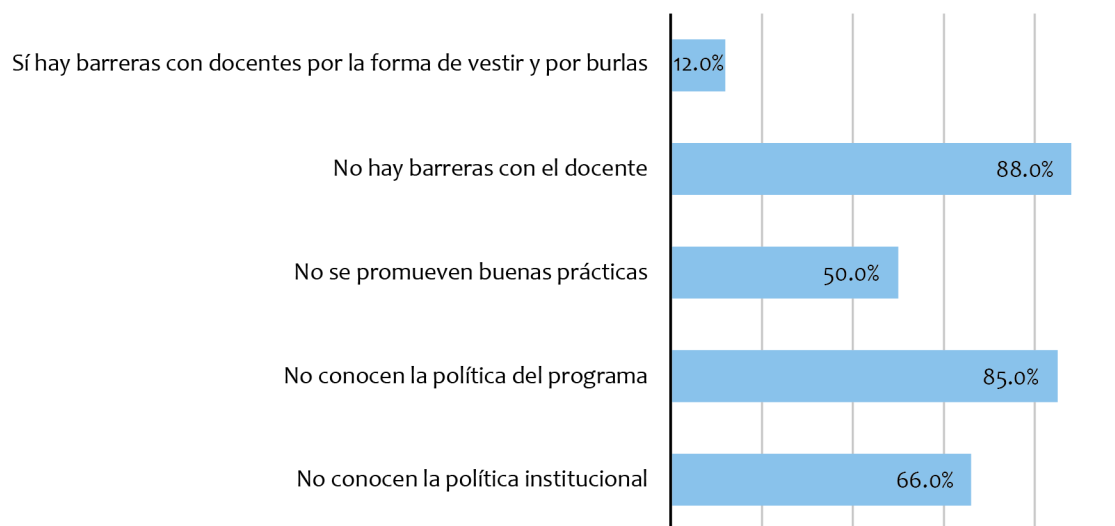


Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

En el bloque de conciencia de la encuesta de estudiantes se consulta sobre el género con el que se identifica el encuestado: el 66,4% son mujeres y 33,6% son hombres. Sobre la noción de *diversidad sexual y de género*, el 67,3% de los estudiantes indica que se refiere a la condición de ser diverso, es decir, al hecho de ser diferente, desigual, y que sugiere una distancia respecto de “la norma”, es decir, la heterosexualidad. Sobre la diferencia entre el concepto de *diversidad sexual y de género*, el 71% es capaz de reconocerla. En cuanto a los derechos y beneficios que brinda el programa para la comunidad LGTBQ+ y las mujeres, el 73,8% no los conocen. Sobre el trato recibido en la institución, el 95,3% de los estudiantes no han sido cuestionados por ser diversos. Frente al tema de la discriminación, el 93,5% no ha sufrido discriminación por cuestiones de diversidad sexual y de género, pero el 1,6% ha recibido rechazo por su forma de vestir y el 1,6%

por su forma de expresarse, seguido del 1,6 % que ha sido objeto de rechazo por medio de burlas, imitaciones y gestos, y, finalmente, el 1,6 % ha sentido rechazo a causa de comentarios negativos.

Figura 2. Conocimiento del estudiante sobre diversidad sexual y de género



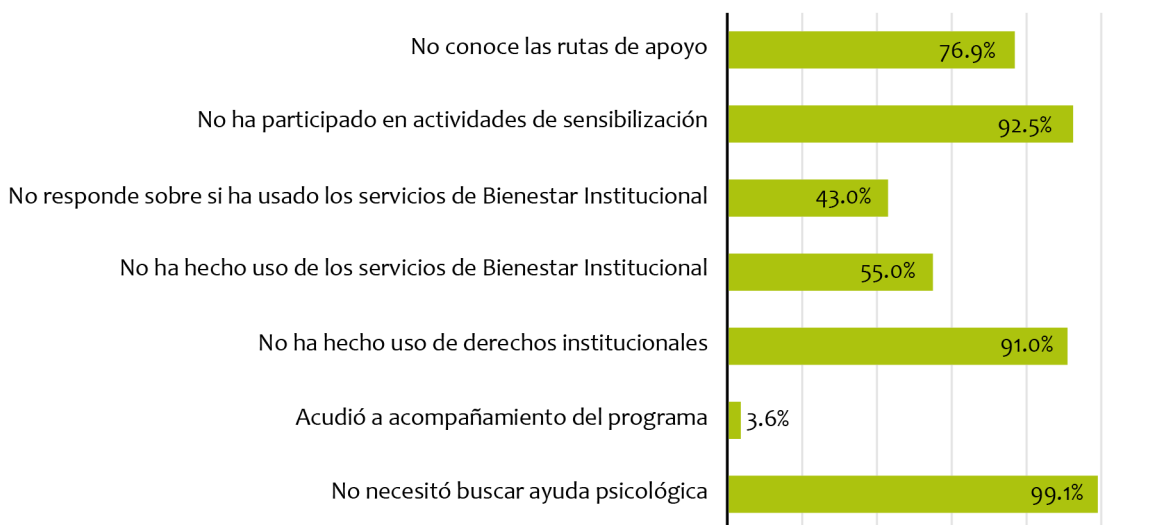
Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

Frente a si el estudiante encuestado conoce las políticas institucionales sobre diversidad sexual y de género, el 66 % afirma no hacerlo, el porcentaje restante declara conocerlas un poco. En cuanto a las políticas del programa en esta materia, el 85 % no las conocen; y, respecto a las estrategias para gestionarlas, el 50 % considera que no se promueven a través de buenas prácticas. En relación con el docente, el 88 % de los estudiantes manifiestan que no han encontrado barreras con ellos en temas de diversidad sexual y de género, pero el 12 % de los encuestados sí las han experimentado: el 5 % han sido cuestionados por su forma de vestir, el 2 % ha sufrido por burlas y gestos en el aula, y el 5 % ha experimentado todos los factores anteriores. De esta manera, los estudiantes manifiestan tener conocimiento sobre los temas de diversidad sexual y de género, la institución y el programa presentan estrategias para abordar la temática, pero estas son mayormente desconocidas y para algunos no tan efectivas. Los estudiantes hallan que reciben un buen trato de sus docentes, aunque esto puede ser reforzado. No obstante, se destaca el hecho de que la mujer no se considera segregada o excluida en la educación superior, solo lo percibe la población LGTBIQ+.

Pasando al tema de la participación en espacios o estrategias de apoyo en materia de diversidad sexual y de género, se consultó sobre la necesidad de buscar ayuda psicológica, a lo que el 99,1 % de los estudiantes encuestados respondió que no la ha tenido, mientras que el 0,9 % respondió que sí. Respecto a este último porcentaje, solo el 3,6 % ha acudido al programa en busca de asesoramiento. Además, el 91 % de los encuestados no han hecho uso de los derechos que tienen como estudiantes. Frente a los talleres y beneficios propuestos por la Universidad, el 55 % no ha accedido a los servicios de Bienestar Institucional que se ofrecen, mientras que el 43 % dejó esta pregunta sin responder. Asimismo, el 92,5 % no ha participado de las actividades

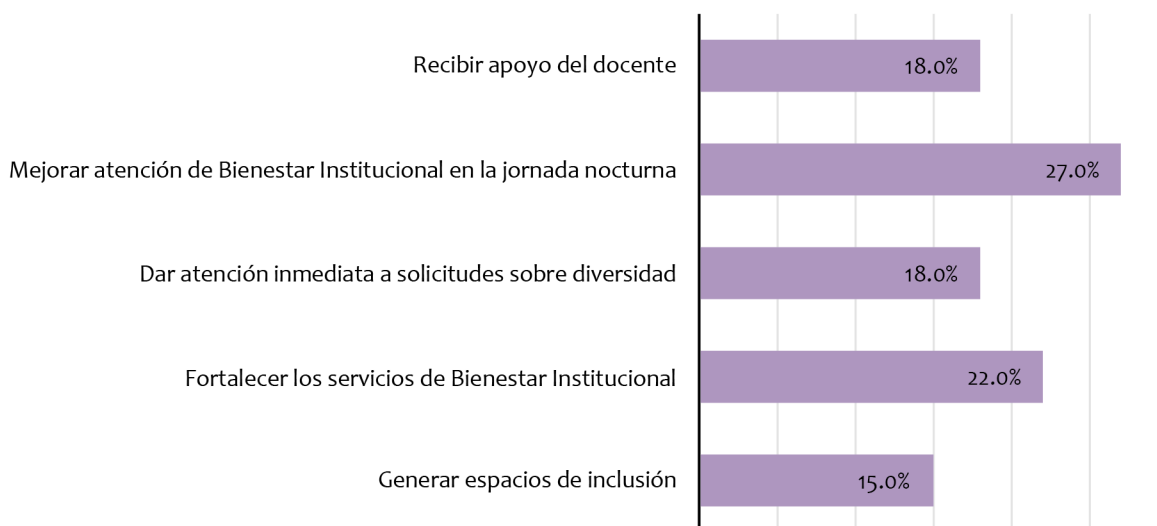
de sensibilización, y el 76,9% no conoce las rutas de apoyo. Esta situación evidencia que el conocimiento es mínimo en cuanto a las estrategias propuestas por la institución, lo que conlleva una baja o nula participación efectiva del estudiante en temas de diversidad sexual y de género.

Figura 3. Participación del estudiante en espacios o estrategias de apoyo en temas de diversidad sexual y de género



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

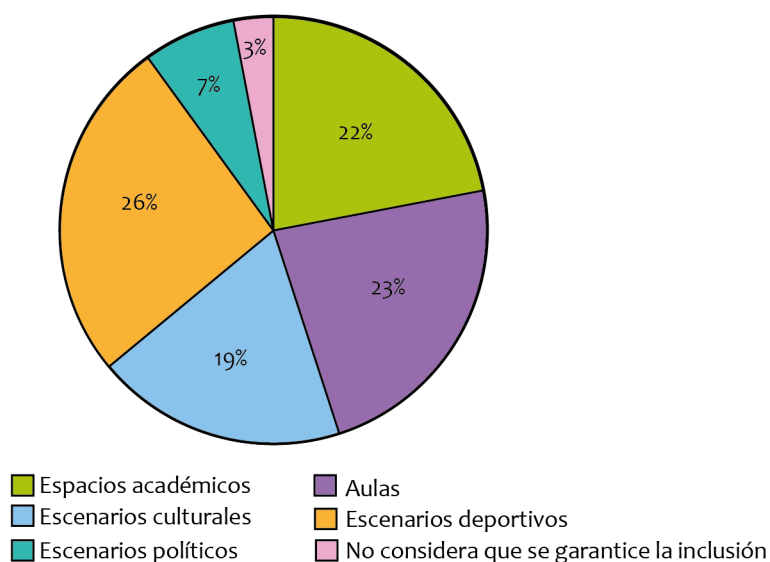
Figura 4. Propuestas de mejora de estudiantes respecto de la diversidad sexual y de género



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

Con la encuesta se exploró qué propuestas de mejora sugieren los estudiantes ante a la problemática de la diversidad sexual y de género. El 15% de los encuestados creen que la Universidad debería de generar espacios de inclusión y así poder sensibilizar a los estudiantes. El 22% plantea concientizar a la comunidad universitaria por medio de invitaciones a los cursos, talleres y demás que ofrece Bienestar Institucional. El 18% propone que se le dé atención inmediata a las solicitudes que se realicen sobre este tema. El 27% indica que se debe mejorar la atención por parte de Bienestar en la jornada nocturna. Finalmente, el 18% desea recibir apoyo de los docentes. Todo lo anterior invita a reflexionar sobre la efectividad de los canales de difusión de las estrategias propuestas por la institución, la necesidad de involucrar al estudiante en el proceso de selección de estas y sobre el rol del docente como un agente de liderazgo transformacional.

Figura 5. Espacios del programa en los que se garantiza la inclusión de estudiantes mujeres y LGTBIQ+



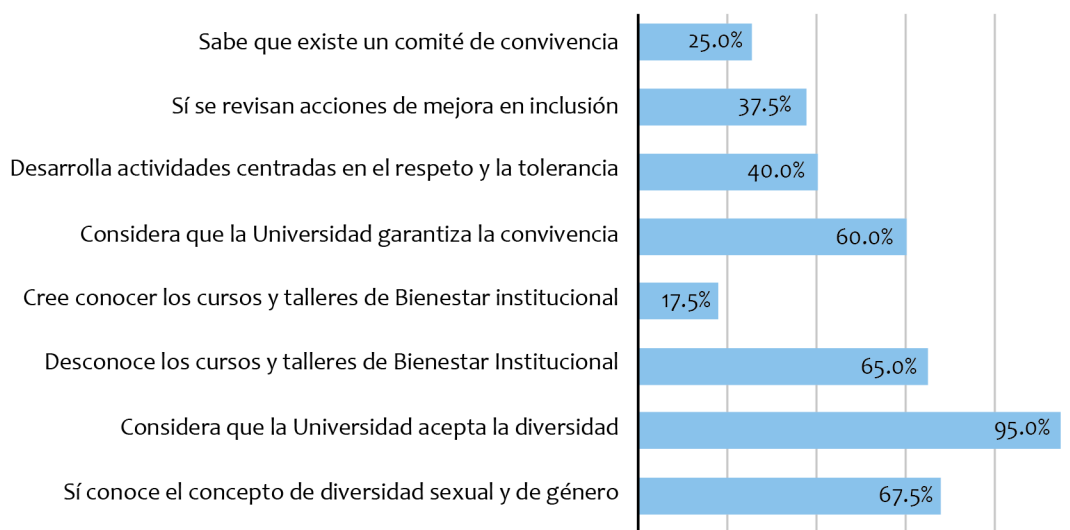
Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

Se resalta que, para el 22% de los estudiantes encuestados, el programa de Contaduría Pública garantiza la inclusión en escenarios académicos sin importar el género ni la identidad u orientación sexual. El 23% considera que esta inclusión se garantiza en el aula; el 19%, en los escenarios culturales; el 26%, en escenarios deportivos; y el 7%, en escenarios políticos. Al mismo tiempo, para el 3% restante, el programa no garantiza dicha inclusión. Lo anterior sugiere que el programa, pese a no tener su ruta propia de trabajo, sí cuenta con una cultura y disposición para lograr de manera contundente una mayor inclusión, siendo esto una gran fortaleza.

En la encuesta dirigida a los docentes sobre conocimiento y conciencia relativos a la *diversidad sexual y de género*, se encuentra que el 67,5% conoce el concepto de diversidad sexual y de género. El 95% considera que la Universidad acepta a cualquier persona en el campus. El 65% desconoce los cursos y talleres que ofrece Bienestar Institucional; y el 17,5% cree conocer los cursos y talleres ofrecidos en la Universidad. Para el 60%, la Universidad garantiza una buena convivencia y participación en los diferentes espacios. El 40% conoce y desarrolla actividades

centradas en el respeto y la tolerancia para sensibilizar a los estudiantes. El 37,5% considera que sí se revisan las acciones que se deben de mejorar para ser un programa inclusivo. El 25% conoce que existe un comité de convivencia para prevenir las malas conductas de acoso por género o identidad u orientación sexual. Como se puede observar, los docentes no presentan en su mayoría conocimiento profundo sobre el tema de diversidad sexual y de género, ni sobre las acciones que la institución promueve.

Figura 6. Conocimiento y conciencia del docente sobre diversidad sexual y de género



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

Figura 7. Participación del docente en espacios o estrategias de apoyo en temas de diversidad sexual y de género



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de encuesta.

Frente a la participación del docente en espacios o estrategias de apoyo en temas de diversidad sexual y de género, el 60% de los encuestados no han participado de los eventos que promueve la Universidad y el 22,5% tiene una participación parcial en conversatorios, talleres y cursos ofrecidos por el programa. El 82,5% de los profesores escucha y da asesoría a sus estudiantes en temas de diversidad sexual y de género. La comunicación entre docente y estudiante es respetuosa y amable en el 62,5% de los casos. Y el 70% se caracteriza por apoyar a sus estudiantes que son sexualmente diversos. Así, se observa que en el programa de Contaduría Pública hacen falta más acciones para identificar y divulgar las apuestas relacionadas con diversidad, pues pueden no estar siendo detectadas, ya que se presenta un 70% y un 17,5% de desconocimiento parcial o total de dichas iniciativas. Sin embargo, es de resaltar que el 87,5% de los docentes le dan la oportunidad al estudiante de *participar* en las actividades.

Esta situación evidencia que el docente no está informado sobre el asunto, pero tiene elementos importantes para desarrollar una acción protagónica en el proceso de cultivar espacios para la diversidad. Por esto, es deber de la institución informar, orientar y capacitar en primera instancia al docente como canal de comunicación y gestión directa con el estudiante, pues se está perdiendo el potencial con el que cuenta el programa para liderar y promover un tema de alta transformación social, en el sentido de que el estudiante graduado entrará a permear su contexto laboral con la cultura, conciencia y participación aprendidas y desarrolladas en su proceso de formación.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Frente al nivel de conciencia y participación en diversidad sexual y de género de los estudiantes y docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, se identifica que existe conciencia, aunque una participación baja o nula, y esta conciencia es una construcción global de cada individuo desde su propia formación, no es producto de las acciones que se han realizado en la institución, pues no han tenido participación efectiva de esta población. Como se mencionó, la relación entre conocimiento y conciencia consiste en que la conciencia parte de lo que se conoce y adiciona la capacidad de reflexión. Ahora, se puede avanzar en el conocimiento, pero no necesariamente en la conciencia, pues esta no se logrará alcanzar si no se desarrolla la capacidad reflexiva sobre lo que se conoce. Esta situación se presenta en el caso estudiado, ya que los estudiantes y docentes manifiestan conocer los elementos mínimos sobre la diversidad sexual y de género, incluso se logra inferir que el entorno es tolerante, pero no llegan realmente a *participar*, en el sentido expuesto por Ende (2001); se trata, así, de un hallazgo similar al que reportan Dorantes Carrión *et al.* (2021), pues en su investigación encontraron que los estudiantes de contaduría se limitaban a conocer y respetar estos temas.

No obstante, esta ausencia de una participación efectiva que se detecta ratifica los resultados de Monroy-Peña y Solarte-Díaz (2019) y de Lara-Garrido *et al.* (2022) sobre la necesidad de crear ambientes diversos e inclusivos y de educar para incrementar la posibilidad de inclusión en otros contextos, que también aplica para el caso de la Universidad del Quindío, poniendo en cuestión el aporte real de las IES a la transformación social. Así como menciona Méndez-Tapia (2017) en su estudio desde la pedagogía crítica posmoderna, la razón de ser de la educación

consiste en operar como agente que cubre las lagunas que existen en el conocimiento de temas de diversidad sexual para redescubrir la manera en que la escolaridad o la educación contribuyen en el modelamiento de las realidades sin silenciar a sus actores por hechos normalizados.

Se cuestiona que en el caso de estudio se presenta un avance en el conocimiento de los estudiantes sobre diversidad sexual y de género, pero no en participación, debido a una conciencia posiblemente reducida frente al tema, como resultado de la falta de una política institucional sancionada y, por ende, de contenidos suficientes que desarrollen la capacidad reflexiva del estudiante y el deseo de *participar*.

La idea de *participación* que se plantea en este estudio, acotada el ámbito educativo, se propone como la posibilidad de contribuir en la transformación de los contextos a través de un estudiante y un docente más informados y con valores, capaces de instaurar cambios desde lo cotidiano o desde sus grupos de referencia mediante la reflexión de su actuar cimentado en lo que conoce. Así, la participación se evalúa desde un mayor involucramiento en los espacios de difusión de información propuestos por la institución, como cursos, talleres, rutas de atención, apoyo de expertos, escenarios culturales, políticos, académicos o deportivos. Esta vía promueve el conocimiento en la temática y proporciona condiciones más sólidas para abordar, enfrentar y difundir los temas de diversidad. Como resultado de la poca participación que se evidencia en el programa, en el ámbito laboral y social continúa un proceso de segregación y exclusión por temas de diversidad sexual y de género, pues el conocimiento que han adquirido los estudiantes graduados no necesariamente se ha materializado en una participación activa y consciente en estos entornos, hecho que puede ser contrarrestado formando estudiantes y docentes con conciencia y disposición para *participar*.

Esta situación no dista de la que viven muchas otras IES, pues, como mencionan Rodríguez-Pizarro y Rivera-Crespo (2020), la Universidad del Valle presenta un avance normativo en la temática; no obstante, se queda corta en la práctica; se escuchan las voces, pero de manera contradictoria persisten escenarios de discriminación. Peralta y Borrajo (2022) indican igualmente que existe normativa al respecto en el país, pero no ha tenido un adecuado despliegue en las instituciones de educación y en las organizaciones, con lo que su alcance ha sido reducido. Esto evidencia un aumento en la participación por parte de las IES en este contexto, pero reclama un actuar contundente. Fuentealba-Carrasco *et al.* (2022) expresa que las instituciones en su mayoría cuentan con pocos instrumentos para medir la discriminación, siendo útil evaluar la percepción. Por otra parte, se destaca el hecho de que los docentes y estudiantes de la Universidad del Quindío tienen disposición para abordar temáticas de diversidad, mismo resultado que se detecta en el estudio de Marolla-Gajardo (2022) y en el de Verdejo-Muñoz (2020) en sus respectivas instituciones, lo cual debe aprovecharse.

La participación de los estudiantes y los docentes en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío se propicia a través de los canales dispuestos por la Universidad, se respeta la diversidad desde el actuar de los docentes y los mismos estudiantes, pese a que existe poca difusión de las políticas y programas propuestos por la institución, dado que aún están en construcción. Esto debe considerarse como un excelente punto de partida, pues hay otros casos en los que se perpetúa la violencia de género a través de los criterios o normas de castigo, pues, como menciona Bautista Rojas (2020), hay un currículo oculto que reproduce actitudes y valores que aseguran el “orden” social mediante la normativa que imparte y reclama el Estado, con lo cual se reproduce el sexismo y otros grandes males del mundo.

El involucramiento de los estudiantes y los docentes no depende de manera exclusiva de la presencia de políticas institucionales, es más bien un tema de motivación trascendental. Es decir, se trata de la percepción de que el tomar acción en asuntos de diversidad sexual o de género es algo que merece la pena en la medida en que se basa en ayudarse a uno mismo y a otros. No obstante, si no es a través de las instituciones de educación, en este caso superior, donde se aporta a la formación del ser, ¿sobre quién tendría que recaer entonces tan importante labor de conocimiento y promoción del actuar social? Debe ser a través de cada programa de las IES que se aborden temas bien planeados y pensados, en aras de que los futuros profesionales lleguen a transformar los contextos laborales y sociales.

Surge como elemento llamativo el hecho de que la mujer no se percibe como segregada o excluida en este estudio, situación que puede presentarse por desconocimiento de la lucha prolongada que se ha realizado en el ámbito laboral a través de la historia. También, puede deberse al aumento sostenido de las estudiantes mujeres en la formación contable en los últimos años o a la normalización de tratos y condiciones de estudio o trabajo. Se abre, entonces, la posibilidad de ahondar en estudios cualitativos que permitan comprender la percepción de la mujer frente a la segregación o exclusión en el ámbito educativo y en el laboral. Del mismo modo, se cuestiona si esta condición solo se materializa en el ejercicio concreto de la profesión, y no en el académico, que puede estar más regulado.

La profesión contable debe insistir y persistir en la igualdad de género y la diversidad sexual, pues ofrece oportunidades laborales a todos los sectores económicos y maneja una gran variedad de puestos de trabajo, de manera que tiene una amplia posibilidad de promover la igualdad desde la educación superior para que las personas que se han sentido segregadas o excluidas puedan ser respetadas desde el inicio de su educación, durante su etapa de producción y hasta el final de su ciclo de vida; experiencia que podría transmitirse a las diferentes profesiones. El programa de Contaduría Pública debe ser consciente de las posibles acciones que se pueden tomar, ya que presenta un buen ambiente, pero puede fortalecerse de manera formal con mayor difusión, capacitación docente y desarrollo de estrategias propias del programa ancladas a las de la institución.

Algunas de estas estrategias pueden ser trabajar en la inclusión de temas de diversidad sexual y de género en el currículo para la adquisición de competencias interdisciplinarias y de valores (Morales-Rodríguez, 2021); plantear planes de formación sexual y afectiva en pregrado y posgrado (García-Rojas *et al.*, 2022) para mejorar la actitud positiva con el conocimiento; crear programas de intervención como el Smart Emotion, con el diseño de programas de formación virtual en competencias emocionales con estudiantes, docentes y familiares (Barrero Caballero y Akachach El Bachiri, 2023); y diseñar modelos pedagógicos que diagnostiquen la cultura de género, amplíen los términos epistemológicos y disciplinares, y aumenten la formación del profesorado (Heras-Sevilla *et al.*, 2021). Todas estas propuestas se esgrimen teniendo en cuenta que los profesionales en formación pueden generar un cambio en el contexto y tanto el docente como la familia son determinantes. Finalmente, se sugieren como futuras líneas de investigación estudios que traten la educación de la mujer en contaduría, que examinen la relación entre la formación universitaria y el actuar en el entorno laboral frente a la diversidad y que presenten los resultados de la aplicación de las estrategias sugeridas.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Adapa, S., Rindfleish, J., y Sheridan, A. (2016). 'Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 100-110. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.004>
- Alvarado Morales, D., Burbano Guerrero, M. A., Goyes Moreno, I., Herrera Bonilla, M. d. I. Á., Hernández Caicedo, M. F., Pérez Botina, F. J. y Pérez González, J. S. (2023). *Guía: lenguaje para la diversidad*. Universidad de Nariño.
- Álvarez Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Ediciones Paidós.
- Ander Egg, E. (2007). *El proceso de globalización en la cultura. Patrimonio Cultural y Turismo: Cuadernos*, 13, 143-164.
- Atena, F. W. y Tiron-Tudor, A. (2019). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *Administrative Sciences*, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
- Bachelard, G. (1978). Conocimiento común y conocimiento científico. En *El racionalismo aplicado* (pp. 99-113). Ediciones Paidós.
- Bailinson, P., Decherd, W., Ellsworth, D. y Guttman, M. (2020). LGBTQ+ voices: Learning from lived experiences. *Mckinsey Quarterly*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-voices-learning-from-lived-experiences>
- Baldarelli, M.-G., Del Baldo, M. y Vignini, S. (2019). The first women accounting masters in Italy: between tradition and innovation. *Accounting History Review*, 29(1), 39-78. <https://doi.org/10.1080/21552851.2019.1610467>
- Baquero Melo, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, (8). https://doi.org/10.48713/10336_10807
- Barrero Caballero, J. P. y Akachach El Bachiri, C. (2023). Educación en competencias emocionales para la diversidad afectivo-sexual: smart emotion. *Modulema. Revista Científica sobre Diversidad Cultural*, 7, 82-100. <https://doi.org/10.30827/modulema.v7i.29053>
- Bautista Rojas, E. (2020). Heteronormatividad escolar en México: reflexiones acerca de la vigilancia y castigo de la homosexualidad en la escuela. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, (33), 180-199. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.33.10.a>
- Benítez, R. D. (2022). Profesión contable y memoria social. Tramas entre lo masculino, lo femenino y la diversidad. *Revista Summa de Arithmetica*, 1(6), 48-58. <https://doi.org/10.11565/sda.v1i6.12>
- Blazquez Graf, N., Flores Palacios, F. y Ríos Everardo, M. (coords.). (2012). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Brigeiro, M., Castillo, E. y Murad, R. (2009). *Encuesta LGBT: sexualidad y derechos participantes de la marcha de la ciudadanía LGBT de Bogotá, 2007*. Universidad Nacional de Colombia; Profamilia; Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos (CLAM). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52753>

- Calvo Villada, A. P. (2010). *Débito y crédito contable... algo más que un saldo. Sociología de la profesión contable en Colombia* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7497>
- Cubides, H. (1999). Evolución de la capacitación y formación de los contadores públicos. En H. Cubides C., E. Gracia L., M. Machado R., F. Visbal U. y A. Maldonado C., *Historia de la contaduría pública en Colombia siglo XX*. Fundación Universitaria Central.
- Decreto 2893 de 2011, por el cual se modifican los objetivos, la estructura orgánica y funciones del Ministerio del Interior y se integra el Sector Administrativo del Interior. (2011, 11 de agosto). *Diario Oficial*, (48157), 11 de agosto de 2011. Colombia.
- Decreto 1965 de 2013, por el cual se reglamenta la Ley 1620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. (2013, 11 de septiembre). *Diario Oficial*, (48910), 11 de septiembre de 2013. Colombia.
- Decreto 762 de 2018, por el cual se adiciona un capítulo al título 4 a la parte 4, del libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. (2018, 7 de mayo). *Diario Oficial*, (50586), 7 de mayo de 2018. Colombia.
- Dorantes Carrión, J. J., Cancino Barffusón, S. R. y Landa Ruíz, M. G. (2021). Percepción de los estudiantes sobre la homofobia en la Universidad Veracruzana. *RES: Revista de Educación Social*, (32), 245-265. <https://eduso.net/res/revista/32/miscelanea/percepcion-de-los-estudiantes-sobre-la-homofobia-en-la-universidad-veracruzana>
- Duval, E. (2021). *Después de lo trans. Sexo y género entre la izquierda y lo identitario*. La Caja Books.
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 595-614. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2017-0069>
- Ende, M. (2001). ¿Qué entendemos por participación? En Y. Corona Caraveo y M. Morfín Stoopan (eds.), *Diálogo de saberes: sobre participación infantil* (pp. 37-65). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Fuentealba-Carrasco, P., Sánchez Pezo, G., Gauché Marchetti, X., Bustos Ibarra, C., Domínguez Montoya, Á., Santana Silva, D., Sanheza Riffo, C., Pérez Díaz, C. y Barría Paredes, M. (2022). La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución. *Ius et Praxis*, 28(1), 60-81. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>
- García Suárez, C. I. (2007). *Diversidad sexual en la escuela: dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia*. Colombia Diversa.
- García-Rojas, A. D., Hernando-Gómez, Á., Aguaded Gómez, J. I. y García-Prieto, F. J. (2022). Sex and affective education at university: Evaluation of the training of students. *Sustainability*, 14(9), 5460. <https://doi.org/10.3390/su14095460>
- Gutiérrez-Díaz, A. K., Fierro-Orozco, L. C. y Gutiérrez-Díaz, A. K. (2021). Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer): revisión documental. *Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(1), 112-135. <https://doi.org/10.24267/23897325.629>
- Heras-Sevilla, D., Ortega-Sánchez, D. y Rubia-Avi, M. (2021). Conceptualización y reflexión sobre el género y la diversidad sexual. Hacia un modelo coeducativo por y para la diversidad. *Perfiles Educativos*, 43(173), 148-165. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.173.59808>

- International Labour Organization. (2019). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project*.
https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368962/lang-en/index.htm
- Kirkham, L. M. y Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90002-N](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90002-N)
- Lara-Garrido, A. S., Álvarez-Bernardo, G., Márquez Díaz, J. R. y García-Berbén, A. B. (2022). Conocimientos y actitudes hacia la diversidad sexual y de género en alumnado universitario del ámbito de la intervención social. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 33(1), 108-127.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.1.2022.33768>
- Leiva Olivencia, J. J. (2004). La educación en valores: su importancia en contextos educativos multiculturales. *Revista Comunicación*, 13(1), 91-97.
<https://revistas.tec.ac.cr/index.php/comunicacion/article/view/1166>
- Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. (2011, 30 de noviembre). *Diario Oficial*, (48270), 1 de diciembre de 2011. Colombia.
- Ley 1620 de 2013, por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. (2013, 15 de marzo). *Diario Oficial*, (48733), 15 de marzo de 2013. Colombia.
- Macías Ponce, S. K., Díaz Tena, J. Á. y Vidal Salinas, M. (2022). Empoderamiento del docente: revisión sistemática. *Sinergias Educativas*, E1. <https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/230>
- Maddaleno, S. y Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Inadi).
http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf
- Marolla-Gajardo, J. (2022). Perspectivas de género y discursos de odio de estudiantes a través de la mirada del profesorado chileno: un estudio de caso. *Revista de Investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.17398/2531-0968.11.52>
- McGuigan, N. y Ghio, A. (2018). Queering accounting: Opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 625-635.
<https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2018-0210>
- Melo Castro, Y. (2021). *Igualdad de género en cargos directivos dentro de la profesión contable, desempeño y competitividad en las organizaciones* [tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <http://hdl.handle.net/10654/38701>
- Méndez-Tapia, M. (2017). Reflexiones críticas sobre homofobia, educación y diversidad sexual. *Educação & Realidade*, 42(02), 673-686. <https://doi.org/10.1590/2175-623656193>
- Monroy-Peña, N. y Solarte-Díaz, Y. Z. (2019). *Capacitación para la inclusión de las personas LGBT en empresas del sector privado* [tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia - RIUCaC. <https://hdl.handle.net/10983/23968>
- Morales-Rodríguez, F. M. (2021). Educación transversal para la inclusión y diversidad afectivo-sexual, corporal y de género: un proyecto de innovación docente. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 8(2), 261-281. <https://doi.org/10.17979/reipe.2021.8.2.8703>
- Organista Díaz, P. (2005). Conciencia y metacognición. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 23(1), 77-89.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1243>
- Outright Action International. (2015). *La situación de las personas trans en Colombia*.
- Patiño Jacinto, R. A., Castañeda Novoa, Y. y Chamorro González, C. (2022). Estado actual de la investigación sobre género y contabilidad en Colombia. *Aglala*, 13(1), 36-50.
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/2074>

- Peralta, C. y Borrajo, V. L. (2022). *Práctica de recursos humanos de diversidad LGBT en multinacionales del rubro tecnológico que operan en Argentina en actualidad* [tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Biblioteca Digital, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-2371_PeraltaC
- Resolución 14466 de 2022, por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural. (2022). *Diario Oficial*, (52106), 25 de julio de 2022. Ministerio de Educación Nacional, Colombia.
- Rico Bonilla, C. O. (2021). Estudios históricos sobre mujeres y contabilidad: literatura internacional y perspectivas de investigación para el contexto colombiano. *En-Contexto: Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 9(15), 91-119.
<https://doi.org/10.53995/23463279.874>
- Riegraf, B. y Aulenbacher, B. (2012). Investigación feminista ¿quo vadis? Recuento metodológico histórico y perspectiva epistemológica a futuro. En E. de la Garza Toledo y G. Leyva (eds.), *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales* (pp. 534-553). Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez-Pizarro, A. N. y Rivera-Crespo, J. d. C. (2020). Diversidades sexuales e identidades de género: entre la aceptación y el reconocimiento. Instituciones de Educación Superior (IES). *Revista CS*, (31), 327-357. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/3261
- Sentencia T-594 de 1993. (Corte Constitucional, 1993). Colombia.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-594-93.htm>
- Sentencia T-478 de 2015. (Corte Constitucional, 2015). Colombia.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-478-15.htm>
- Vázquez Parra, J. C. (2021). Inclusión en Latinoamérica. Una reflexión sobre la invisibilización de la comunidad LGBTI+. *Oikos Polis*, 6(1), 42-74.
- Verdejo-Muñoz, M. (2020). *Conocimientos y actitudes de estudiantes universitarios hacia la diversidad de género y la diversidad sexual en un contexto multicultural* [tesis de máster, Universidad de Granada]. DIGIBUG: Repositorio Institucional de la Universidad de Granada.
<http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.63002>
- Weeks, J. (1998). La invención de la sexualidad. En *Sexualidad* (pp. 21-46). Ediciones Paidós.

.....

Valeria Rivera-Quiguanás

Magíster en Sistemas Integrados de Gestión, Universidad Tecnológica de Pereira (Colombia). Docente en la Universidad del Quindío. Miembro del grupo de investigación Función Financiera en las Organizaciones del Departamento del Quindío. Sus temas de interés en investigación se centran en las áreas de contabilidad, calidad, educación y talento humano. Publicaciones recientes: Rivera Quiguanás, V. y Henao Pulgarín, J. J. (2021). Paradigmas en contabilidad que impiden la incorporación de aspectos diferentes del económico, *Cuadernos de Contabilidad*, 22, 1-18. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc22.pcii>; Villegas, Y. L., Quiguanás, V. R. y Chavarro, A. N. V. (2022). Comparativo entre las líneas de profundización e investigación de los programas de contaduría pública acreditados en alta calidad de Colombia. *Sophia*, 18(2).
<https://doi.org/10.18634/sophiaj.18v.2i.1239>

Jhenifer Rios Buitrago

Contadora pública de la Universidad del Quindío (Colombia). Sus intereses de investigación se centran en la contabilidad.

Juan Pablo Vargas Ramírez

Contador público de la Universidad del Quindío (Colombia). Sus intereses de investigación son la contabilidad y el género.