

Análisis de la participación de estudiantes con diversidad sexual y de género en el programa de contaduría pública jornada nocturna de la Universidad del Quindío¹

Jhenifer Rios Buitrago² , **Juan Pablo Vargas Ramírez³**  & **Valeria Rivera Quiguanás⁴** 

Universidad del Quindío - Colombia

RESUMEN

Esta investigación analiza la conciencia y 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. Se revisa la normatividad y las leyes que respaldan o promueven la inclusión en instituciones de educación superior, describe la existencia de contenido inclusivo sobre el tema en la institución y el programa, y se consulta el nivel de conciencia y participación de los estudiantes y docentes del Programa. La metodología aplicada es mixta, de tipo descriptivo y método deductivo, se utiliza como instrumentos de recolección la entrevista estructurada a expertos, y encuesta estructurada a los estudiantes y docentes. Como resultados la institución cuenta con una política institucional en proceso de desarrollo y aplicación, por esta razón, el área de bienestar institucional promueve la diversidad e inclusión a través de cursos, talleres, conversatorios, y demás, sin tener buen alcance. Los contenidos existentes son institucionales y escasos, el programa no cuenta con contenidos propios ni rutas de trabajo. El nivel de conciencia en estudiantes y docentes del programa es alto, pero la participación es baja. Se concluye que hay disposición para trabajar en dichas temáticas, es necesario replantear la forma de entender y abordar la diversidad sexual y de género, existe la posibilidad de aumentar esfuerzos en la participación de la comunidad académica y generar impacto social a través de una profesión de enfoque económico que puede permear el contexto con sus estudiantes.

Palabras claves: Diversidad; participación; inclusión; sistema de educación superior; profesión contable; política institucional de diversidad sexual.

Para citaciones: Rios Buitrago, J., Vargas Ramírez, J., & Rivera Quiguanás, V. (2022). Análisis de la Participación de Estudiantes con Diversidad Sexual y de Género en el Programa de Contaduría Pública Jornada Nocturna de la Universidad del Quindío. Revista de jóvenes investigadores Ad Valorem, 5(2), 167-185.

<https://doi.org/10.32997/RJIA-vol.5-num.2-2022-4399>

Recibido: 15 de junio de 2022

Aprobado: 28 de junio de 2022

Editor: Bernardo Romero Torres.
Universidad de Cartagena-Colombia.

Copyright: © 2022. Rios Buitrago, J., Vargas Ramírez, J., & Rivera Quiguanás, V.. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> la cual permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre y cuando que el original, el autor y la fuente sean acreditados.

¹ Artículo de investigación producto de tesis de pregrado "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" de la Universidad del Quindío, Programa de Contaduría Pública.

² Universidad del Quindío. jhenifer.riosb@uqvirtual.edu.co

³ Universidad del Quindío. juanp.vargasr@uqvirtual.edu.co

⁴ Universidad del Quindío. vrivera@uniquindio.edu.co

Analysis of the Participation of Students with Sexual and Gender Diversity in the Public Accounting Program Night Session of the University of Quindío

ABSTRACTS

This research analyzes the awareness and participation of students of the night shift with sexual and gender diversity in the Public Accounting program of the University of Quindío in the year 2022. Thus, the regulations and laws that support or promote inclusion are reviewed. In higher education institutions, it describes the existence of inclusive content on the subject in the institution and the program, and the level of awareness and participation of the students and teachers of the Program is consulted. The methodology applied is mixed, of a descriptive type and deductive method, the structured interview with experts, and a structured survey of students and teachers are used as collection instruments. As a result, 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, and others, without having a good scope. The existing content is institutional and scarce, the program does not have its own content 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: Diversity; participation; inclusion; higher education system; accounting profession; institutional policy on sexual diversity.

INTRODUCCIÓN

Es de conocimiento general el trabajo constante que han tenido que hacer las minorías a nivel mundial porque a lo largo de la historia se evidencia un sistema patriarcal que, aunque en algunos países se ha reducido en gran cantidad (Vásquez, 2021), en Latinoamérica, se sigue manifestando en países con poblaciones arraigadas a costumbres machistas y conservadoras. Sin embargo, se puede ver una mayor inclusión en algunos campos, sin dejar de lado que se presenten casos de discriminación e incluso de rechazo por diversidades y diferencias que aún no son socialmente aceptadas como lo indica Baquero et al. (2000). Ser mujer, gay, lesbiana o transexual en Colombia, representa un motivo

de discriminación en distintas esferas de la sociedad incluyendo el entorno laboral, por tal motivo ésta investigación se enfoca en el análisis sobre las mujeres y hacia las personas con tendencias sexuales diferentes, teniendo en cuenta que es de gran importancia conocer las situaciones sociales a las que se pueden enfrentar y cómo esta problemática afecta a cada individuo por la falta de oportunidades a nivel académico y laboral.

De allí, que se identifique como problemática central, no tanto la ausencia de diversidad de género en los estudiantes contables, sino la existencia de ésta con el inconveniente de no poderla expresar, debido a que en el campo académico, puede presentarse poca empatía hacia temas de inclusión basados en ocasiones por su enfoque financieros suele desligarse la formación del ser en la sociedad y su impacto como individuo social. Por otro lado, existen leyes que respaldan la diversidad de género, pero que a la vez traen consigo una sociedad con un arduo trabajo pendiente por la igualdad de oportunidades y la inclusión, por lo tanto no hay insuficiencia en materia normativa, simplemente falta trabajo cultural en todas las esferas partiendo de que actualmente el ser humano hace caso omiso a la segregación evidente que existe en la sociedad, pues como indica Ander (2007) la globalización ha aumentado la sociedad indiferente y egoísta que solo se centra en el consumo y el estatus. Otro aspecto importante, es la falta de educación en cuanto a la diversidad sexual y de género, lo que causa intolerancia hacia aquellas personas que no se identifican con los estereotipos tradicionales, es decir, aquellos que no se identifican como hombres y mujeres, y que no se sienten atraídos por personas del sexo opuesto.

Así, a través de esta investigación se pretende revisar la normatividad y las leyes que respaldan o promueven la inclusión de diversidad sexual y de género a nivel educativo en Instituciones de Educación Superior con el fin de conocer el contexto legal que propicia garantías y rige su desarrollo. Describir la existencia de contenido inclusivo con enfoque en diversidad sexual y de género en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío para comprender la información que se difunde en la institución y que promueve dicha inclusión a nivel institucional y por ende de programa. Finalmente, consultar el nivel de conciencia y participación frente a la diversidad sexual y de género a los estudiantes de la jornada nocturna y docentes del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

Lo anterior busca generar beneficios para los futuros profesionales que pertenezcan a las minorías con diversidad sexual y de género al evaluar y promover la gestión de contenidos de inclusión que son de suma

importancia para el carácter social de toda profesión. A nivel educativo fomentar el estudio hacia temas más humanos por parte de los estudiantes y docentes, en pro de obtener profesionales que tengan conocimientos profesionales y formación hacia el ser para la inclusión y el respeto en los ambientes laborales en los que se puedan desenvolver. A nivel social, incluir en el pensamiento colectivo la necesidad de ser inclusivo, siendo un punto de partida para que los programas de Contaduría Pública desarrollen iniciativas efectivas y permeen el entorno laboral aportando a su función social.

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 esta comunidad. 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" (pág. 17), siendo ser diferente uno de los conflictos y que en la profesión contable como muchas otras se evidencia al encasillar un único y mismo prototipo para ejercer las diferentes funciones de la profesión, pues la mayoría de ellos han sido excluidos por su aspecto ante la sociedad.

Según Aulenbacher y Serigraf (2012) la enseñanza de la contabilidad en Colombia se originó por la necesidad de poseer empleados masculinos capacitados que pudieran responder a las necesidades del entorno, en plena época de la industrialización, porque según Cubides (1999) su ejercicio se encontraba ligado al mundo empresarial y de los negocios, actividades que demandaban un alto grado de responsabilidad; y por las creencias sobre las incapacidades intelectuales y físicas de las mujeres a estas no se les permitía desarrollarlas. Sin embargo, alrededor del año 1933 en Colombia las mujeres ya tenían el derecho de ingresar a esta carrera profesional, existían grupos muy pequeños y la participación femenina era mínima; en los grupos de contadores empíricos tampoco existía una amplia participación femenina; igualmente no había presencia de ellas en el ejercicio de la docencia (Calvo, 2010).

En cuanto a los trabajadores LGTBI+ actualmente en el ámbito laboral su inclusión fue tardía y aún se evidencian barreras hacia las personas con diversidad sexual y de género. Esto se debe a que según Maddaleno y Canevaro (2016) como trabajadores suelen estar expuestos a acoso o maltrato laboral por jefes y compañeros de trabajo cuando manifiestan

su condición de diversos, teniendo que demostrar constantemente que son excelentes, o mejores trabajadores más allá de su diversidad sexual. 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 LGTBI+ ha estado a la sombra de las teorías, los métodos y las investigaciones científicas masculinas, (Blazquez, 2012); y en el mundo LGBT colombiano, una gran proporción de personas enfrentan discriminación o violencia durante su vida debido a su identidad de género (Brigeiro et al., 2009) llegando al ámbito educativo, pues aún en este contexto hay ausencia de empatía y valores sociales hacia ellos. De esta manera, la lucha contra la violencia y la discriminación de las personas LGBTI no es un componente secundario sino integral del objetivo del desarrollo equitativo, incluyente y sostenible. (Outright Action International, 2015).

Metodología

La investigación desarrolla un enfoque mixto, pues se centra en aspectos cualitativos que se analizan a través de la participación de las mujeres y la comunidad LGTBI+ en el escenario educativo de la profesión contable, revisada en un primer momento desde la normatividad y las leyes que promueven la diversidad del género y sexual a nivel nacional e institucional (Universidad del Quindío). Posteriormente, identifica en el contexto de la Universidad del Quindío el nivel de conciencia y participación de estudiantes y docentes en temas de diversidad de género o sexual adquiriendo un corte cuantitativo. Es de tipo documental y descriptivo, ya que se utilizan diferentes antecedentes para revisión de normativa y contenidos de inclusión, además de describir características, y aspectos del tratamiento de temas de Diversidad Sexual y de Género en el contexto Nacional, Institucional y de Programa. Y el método de investigación es de carácter deductivo, según Abreu (2014) permite generalizar a partir de casos particulares y ayuda a progresar en el conocimiento de las realidades. Se trabaja con fuentes primarias como entrevista estructurada, encuesta estructurada y fuentes secundarias.

La entrevista estructurada dirigida a dos personas conocedoras en normatividad, avances y percepción en diversidad sexual y de género a nivel nacional e institucional. El instrumento consta de 9 preguntas abiertas, se compone de cuatro bloques de preguntas generales, complejas, sensibles y de cierre. Por método no probabilístico por conveniencia se selecciona a dos expertos en la temática: Jesica Lorena Flórez Marín Técnico administrativo del área de Bienestar Institucional de la Universidad del Quindío y a Nathaly Camargo Marulanda licenciada en

biología y educación ambiental y mujer transgénero colaboradora de la Universidad del Quindío. Una vez aplicado el instrumento entrevista se procede a la transcripción de la información recogida y grabada, se analiza con relación al objetivo del instrumento y la revisión teórica previamente realizada.

La encuesta del Programa de Contaduría Pública de la jornada nocturna está dirigida a: estudiantes con 21 preguntas cerradas y a docentes con 14 preguntas cerradas, ambas distribuidas en dos componentes "Conciencia" y "Participación en temas de diversidad sexual y de género, para obtener la percepción. Se inicia con la aplicación del instrumento de manera electrónica mediante Formularios de Google, se genera la tabulación, interpretación y análisis de los gráficos para así dar un resultado de la realidad percibida frente a la revisión teórica. La población de estudio está conformada por 683 estudiantes de cada semestre del programa Contaduría Pública de la jornada nocturna de la Universidad del Quindío para una muestra de 101 estudiantes distribuidos de manera proporcional y aleatoria por semestre académico y 60 docentes incluidos de planta, de contrato y catedráticos que laboran actualmente en el programa de Contaduría Pública para un total de 40 docentes de muestra aleatoria.

Resultados y Discusión

Revisión de la normatividad y las leyes que respaldan o promueven la inclusión en IES

Se procede a realizar una revisión de leyes, decretos, resoluciones y sentencias basados en la normativa sugerida por los expertos, para la cual se tienen en cuenta: Ley 1620 del 2013: Obligación de los colegios. (Ministerio de justicia y del derecho, 2013), Ley 1482 del 2011: Garantizar la protección de los derechos. (Función pública, 2011). Decreto No. 1965 de septiembre 11 de 2013: Lineamientos para manual de convivencia de los establecimientos educativos. (Ministerio de justicia y del derecho, 2013). Decreto 762 de 2018: implementación y seguimiento de la política pública nacional para la garantía de derechos de (LGBTI). (Florez, 2018) Decreto 2893 de 2011: Formular a ejecutar la política pública, planes, programas y proyectos. (Ministerio de justicia y del derecho, 2011). Resolución número 014466 de 2022: prevención, detección, atención de violencias y discriminación basada en género en (IES). (Información jurídica, tributaria y empresarial, 2022). Sentencia no. t-594/93: derecho al libre desarrollo de la personalidad. (Diaz, 1993). Sentencia T-478/15:

prohibición de discriminación en establecimientos educativos debido a la opción sexual. (Corte Constitucional, 2015)

Bajo esta revisión se concreta que hablar de diversidad sexual y de género no es solo tratar un tema de la actualidad, es hablar de los derechos y deberes que tienen las personas por el simple hecho de existir y aún más por pertenecer a una institución en la que se están formando para empezar su vida laboral. La diversidad sexual y de género es una gran problemática aún; sin embargo, los cambios culturales y los avances normativos que se han logrado en el país denotan una participación gradual por parte de la ciudadanía y en especial los que son sexualmente diversos (Angarita-Navarro et al., 2021). De tal manera que continúa siendo importante y necesario, sensibilizar y mejorar los procesos para el desarrollo de una sociedad, ya que a pesar de que existen las normas, falta trabajo para generar inclusión, protección real y operante. Dicha situación consecuentemente contribuye a reducir un trato social asociado a la violencia, la discriminación y la exclusión (Sánchez Barrera, 2017). Por esta razón, se hace la invitación a cada universidad en especial la Universidad del Quindío, para la gestión de estrategias y campañas que permitan abordar todo lo referente a la discriminación que existe en contra de la comunidad LGBTI; puesto que es importante mitigar y concientizar el desconocimiento persistente dentro del campus, pues los profesionales en proceso de formación harán parte del desarrollo social del país.

Una vez realizada la revisión normativa se procede a la aplicación de la entrevista a Nathaly Camargo. La información obtenida en el bloque de preguntas generales se sintetiza en que 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. Las actuales normativas no están siendo funcionales, pues se quedan en el papel o son mal interpretadas, se vuelven normas de requisito y de cumplimiento con el fin de evitar multas y sanciones. Asimismo, el reconocimiento de todas las expresiones de identidad de género y diversidad sexual es trascendental para todas las instituciones de educación del país como recinto de formación en el ser, saber y hacer. De acuerdo con Camargo la diversidad sexual se asocia con los genitales mientras que la de género a la identidad que cada uno construye situación que se evidencia en el concepto del colectivo.

En oposición a dicha importancia, en el bloque de preguntas complejas se considera que las condiciones en educación en temas de género y

diversidad en Colombia son desalentadoras, ya que no hay beneficio sobre las identidades de género diversa. Hay un avance en tema normativo de inclusión y diversidad en IES, pero son inoperantes sin trascender en lo social, aun cuando se conoce que la situación que viven las personas con diversidad sexual y de género en su proceso de formación y posteriormente en su vida laboral se enmarca en el aplazamiento en la construcción identitaria del género, el lenguaje despectivo, el éxito auto forzado, el autoempleo, la eliminación en procesos de selección y autoexclusión en espacios educativos o laborales. Estos hechos deben ser el motor para no solo emitir normativas sino para hacerlas efectivas a brevedad.

En el bloque de preguntas sensibles se identifica que algunas de las situaciones de rechazo por parte de las IES se dan en actualización de base de datos debido a cambio de nombre y se responde con una expulsión, persecución y maltrato por ser mujer transgénero y/o negación al derecho a ceremonia de grado pública, entre otras. Finalmente, en las preguntas de cierre concreta que el estudio de los temas de diversidad en el departamento permite la creación de políticas públicas e investigaciones reales con los actores del proceso que amplíen las dinámicas existentes de reconocimiento e inclusión de todas las diversidades, siendo esto una necesidad creciente al no conocer puntualmente las situaciones de vulnerabilidad y un conceso en los canales oportunos de gestión. Adicionalmente, para que se promueva la inclusión y diversidad en educación, se requiere oxigenar los cargos y las funciones de los directivos, enseñar la historia de los derechos humanos, vincular a las familias y el respaldo de actores en el poder político del país que respalden la diversidad.

La docente Nathaly Camargo es una muestra de perseverancia y lucha que como profesional está dejando su legado en la Universidad del Quindío por su trabajo para la inclusividad y la ratificación de los derechos a nivel educativo. Dicho ejemplo se constituye en la muestra de que el profesional puede ser un agente transformador social y que esta función no le debe competir solo a los afectados sino a toda la comunidad que se forma y que llega a transformar su contexto con nueva cultura y conocimiento claro sobre los derechos de las personas diversas. Se concluye que la igualdad de género es una lucha nacional, el Estado cuenta con leyes y decretos vinculantes, pero son las resoluciones y sentencias las que aterrizan el actuar y la prevención en el contexto de la IES. No son todas las normativas operantes o funcionales, aún falta un trabajo de acción concreta, pues seguimos bajo el concepto de normas

de papel, no obstante, las leyes determinan el funcionamiento de una institución, por eso es importante que se tome conciencia de su uso y pertinencia para que la diversidad sexual y de género en el campus universitario y campo laboral se ofrezca como una mejor dinámica en el entorno y la sociedad en general.

Descripción de la existencia de contenido inclusivo con enfoque en diversidad sexual y de género en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío

Se procede a realizar la entrevista a la encargada de Bienestar de la Universidad del Quindío Jesica Lorena y se obtiene que en el bloque de preguntas generales por un lado, la institución se encuentra en el proceso de construcción e implementación de normas sobre la inclusión, diversidad sexual y de género, pero las políticas y estrategias planteadas se encuentran actualmente sin la presentación de avances; ya que estos se dan a partir de la sanción de la política institucional la cual aún se encuentra en gestión y revisión jurídica. Por otro lado, en el bloque de preguntas complejas, la institución evidencia iniciativa acerca del tema, pues se están implementando rutas de atención y prevención contra la violencia de género de manera previa y mientras se surte el proceso.

En las preguntas de cierre se concreta que las actividades que está realizando la Universidad del Quindío son talleres, cursos, charlas, etc. y en materia de mitigación y prevención de la violencia la ruta de atención – prevención de violencia de género que es accesible mediante el SIG y posee como objetivo sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria en todo lo relacionado al reconocimiento de los derechos de igualdad de manera inclusiva la institución. En adelante el seguimiento se hará a través de Mecanismos con la mesa técnica para proponer y aplicar de manera definitiva y planeada las posibles actividades relacionadas con la no violencia, igualdad, procesos de sensibilización, sistema sancionatorio, asesorías psicológicas y cobertura a todos los tipos de modalidades en sectores sociales LGBTI.

En efecto, la Universidad del Quindío tiene en su recopilación diferentes programas y estrategias que van en pro de la inclusión a nivel institucional vinculados a los diferentes grupos sociales presentes en la Universidad, uno de esos programas se denomina diversidad de inclusión. La institución recalca la necesidad de integrar políticas dirigidas a la inclusión en temas de diversidad de género; ya que, maneja colectivos diversos, para los cuales debe generar estrategias que cubran las necesidades que

actualmente están presentando. Así, en contraste con la entrevista dada por Camargo, se evidencia que las normativas existen y se están regulando en la institución, pero que se da una profunda necesidad de trabajar sobre la aplicación.

Se concluye que la Universidad del Quindío se encuentra como muchas instituciones en la construcción de las políticas institucionales; sin embargo, los procesos jurídicos son tardíos y requieren de la inclusión de los actores para su correcta construcción, siendo esto una necesidad. Hay existencia de contenido inclusivo con enfoque en diversidad sexual y de género en la Universidad del Quindío. El programa de Contaduría Pública se acoge a la normatividad Nacional e institucional para concientizar a los estudiantes activos de dicho programa, por lo cual no cuenta con contenido inclusivo propio ni rutas propias. Lo que se muestra como una oportunidad de mejora.

Nivel de conciencia y participación frente a la diversidad sexual y de género a los estudiantes y docentes del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío

Se procede a realizar la aplicación de las encuestas a los estudiantes y docentes con el fin de conocer qué tanto entienden y perciben los estudiantes y docente sobre las políticas institucionales, normativas, avances y perspectivas que tienen sobre la diversidad sexual y de género, y si estas a su vez han presentada participación ya sea como sujetos de vulnerabilidad o como sujetos de información para la participación consciente. La encuesta para ambos esta divide en dos conceptos: conciencia y participación; para su análisis se tiene en cuenta que conocimiento o conocer es una actividad por medio de la cual se adquiere la certeza de que existe una realidad (Bachelard, 1978), conciencia es la posibilidad de reflexión sobre lo que se conoce (Díaz, 2005) y participación es Actuar de manera consciente con base al conocimiento adquirido y a los valores. Desde la perspectiva social (Ende, 2001)

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. (pág. 23)

Basados en los resultados obtenidos a través de las encuestas tanto en docentes como estudiantes se identifica que en el programa de contaduría pública existe conocimiento sobre la diversidad sexual y de

género; sin embargo, la ausencia de procesos de concientización por parte de la institución constituye una barrera trascendental para alcanzar el concepto de participación desde la perspectiva social.

En la encuesta de estudiantes, frente a las preguntas de conciencia se consulta sobre el género en el que se identifica el encuestado, el 66,4% son mujeres y 33,6% son hombres. Sobre el concepto el 67,3% indica que la diversidad sexual y de género toma referencia a la condición de ser diverso, es decir, al hecho de ser diferente, desigual y sugiere una distancia respecto de 'la norma', que es la heterosexualidad. La diferenciación entre conceptos donde de los estudiantes encuestados el 71% conoce la diferencia entre diversidad sexual y de género. En el conocimiento de los derechos y beneficios en la institución el 73,8% de los estudiantes encuestados no conocen los beneficios y/o derechos que brinda el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío. En el trato recibido en la institución el 95,3 % de los estudiantes encuestados no han sido cuestionados por ser diversos. En el tema de discriminación el 93,5 % de los estudiantes no presentan discriminación en diversidad sexual y de género, pero el 1,6% presenta rechazo por su forma de vestir, el 1,6% presenta rechazo por la forma de expresarse, seguidamente el 1,6% presenta rechazo por medio de burlas, imitaciones y gestos, y finalmente el 1,6% siente rechazo por medio de comentarios negativos.

Frente al conocimiento de las políticas institucionales el 66% de los estudiantes encuestados no conocen las políticas institucionales que presenta la Universidad del Quindío. En las políticas del programa el 85% no las conocen y frente a las prácticas estratégicas para gestionarlas el 50% consideran que no se promueve a través de buenas prácticas. En relación al docente, el 88% de los estudiantes manifiestan que no han presentado barreras con ellos en temas de diversidad sexual y de género, pero para el 12% si han presentado barreras por ser diversos por razones como 5 % han sido cuestionado por su forma de vestir, 2% por burlas y gestos en el aula, y el 5 % por 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, frente a los docentes se identifica por parte de los estudiantes un buen trato, aunque puede ser reforzado.

Pasando al tema de participación se inicia la consulta con cuestionamiento sobre la participación mediante ayuda psicológica para temas de diversidad sexual y de género donde el 99,1% no han tenido que buscar ayuda especializada, mientras que el 0,9% si ha tenido la necesidad de buscarla. Frente a ese porcentaje de participación se manifiesta que solo 3,6% de los estudiantes han acudido al programa en busca de asesoramiento. Además, el 91% no han hecho uso de los derechos que tienen por ser estudiante activo del programa. Frente a los talleres y beneficios propuestos por la universidad el 55% no han accedido a los servicios que ofrece bienestar institucional y el 43% de los estudiantes dejó el campo vacío. Así como el 92,5% de los estudiantes encuestados no ha participado de las actividades para sensibilizar a toda la comunidad Uniquindiana. El 76,9% de los estudiantes no conocen las rutas de apoyo en caso de que la necesiten. Dicha situación evidencia que el conocimiento es mínimo en cuanto a las estrategias propuestas por la institución lo que conlleva a una baja o nula participación efectiva del estudiante en temas de diversidad sexual y de género.

Como propuesta de mejora los estudiantes sugieren: el 15% creen que la Universidad debería de generar espacios de inclusión y así poder sensibilizar a los estudiantes del programa Contaduría Pública. El 22% sugiere concientizar por medio de invitaciones a los cursos, talleres y demás que ofrece bienestar. El 18% proponen atender las solicitudes que realicen los estudiantes que son diversos de forma inmediata. El 27% indica que la mejor forma de mejorar la discriminación es recibiendo atención por parte de bienestar en la jornada nocturna; ya que los colaboradores de dicha área presentan poca prioridad con esta jornada. El 18% desean recibir apoyo por parte de los docentes. Dicha situación conlleva 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 las mismas y la necesidad de que el docente sea un agente de liderazgo transformacional.

Se resalta que para el 22% de los estudiantes encuestados el programa de Contaduría Pública garantiza la inclusión sin importar su género o sexualidad a través de escenarios académicos, el 23% garantiza esta inclusión en el aula. El 19% garantiza la inclusión en los escenarios culturales que se realiza. El 26% garantiza la inclusión en escenarios deportivos. El 22% en escenarios políticos, y para el 3 % restante el programa no garantiza dicha inclusión sin importar su género o sexualidad. Lo cual conlleva a percibir que el programa de contaduría pública pese a no contar con su ruta propia de trabajo, si cuenta con

cultura y disposición para realizar de manera contundente una mayor participación en dicha temática siendo esto una gran fortaleza. Por último, la población de estudiantes establece que el programa garantiza la inclusión de sus estudiantes en temas de diversidad sexual y de género, y destacan la importancia de generar espacios de inclusión que estén asociados a los diferentes escenarios académicos.

En la encuesta dirigida a los docentes frente al conocimiento y conciencia se identifica que: el 67,5% de los docentes conocen el concepto de diversidad sexual y de género. El 95% considera que la Universidad acepta cualquier persona en el campus por muy diferente que sea. El 65% desconocen los cursos y talleres que ofrece bienestar institucional y el 17,5% creen 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% de los docentes conocen y desarrollan actividades centradas en el respeto y la tolerancia, sensibilizando a los estudiantes. El 37,5% consideran que si se revisan las acciones que se deben de mejorar para ser un programa inclusivo y que se respeten los derechos de los demás. El 25% consideran que si existe un comité de convivencia para prevenir las malas conductas de acoso en diversidad y de la misma manera atenderlas en caso de presentarse. Como se puede visualizar los docentes no presentan en su mayoría conocimiento profundo sobre el tema de diversidad sexual y de género, ni de las acciones que la institución promueve.

Frente a la participación el 60% de los docentes encuestados no han participado de los eventos que promueve la Universidad del Quindío y el 22,5% tiene una participación parcial en conversatorios, talleres y cursos ofrecidos por el programa. El 82,5% de los profesores escuchan y dan asesoría a sus estudiantes en temas de diversidad sexual y de género. La comunicación entre docente y estudiante es respetuosa y amable el 62,5% de los casos. El 70% se caracteriza por apoyar a sus estudiantes que son sexualmente diversos. Así, se concreta que en el programa de Contaduría Pública hacen falta más acciones para identificar y mejorar los actos relacionado con la diversidad sexual y de género, pues pueden no estar siendo detectados, pues se observa un 70% y 17,5% de desconocimiento parcial o total. Sin embargo, es de resalta que el 87,5% de los docentes le dan la oportunidad al estudiante de participar en las actividades que se realizan en el programa con el fin de que amplíen sus conocimientos en diversidad.

Dicha situación evidencia que el docente no está informado, no conoce, pero tiene elementos importantes para desarrollar su acción protagónica en el proceso. Por lo cual 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 de Contaduría Pública para liderar y potenciar un tema de alta transformación social, ya que el estudiante como graduado entrará a permear su contexto laboral con la cultura, conciencia y participación aprendida y desarrollada en su proceso de formación.

Se concluye que en docentes y estudiante la percepción es acertada frente a la definición teórica propuesta en diversidad sexual y de género, pese a un porcentaje en el que se evidencia que no existe claridad entre las diferencias, lo que puede llevar a cuestionar si el conocimiento que poseen es suficiente. Existe una tendencia escasa en la utilización de servicios universitarios como el asesoramiento psicológico, siendo utilizados solamente en casos de discriminación u otra situación relacionada, llevando a cuestionar si los servicios son los adecuados. Los factores más constantes de discriminación se dan a partir de burlas, malos comentarios, por formas de vestir o de expresarse. Lo que puede denotar la necesidad de refuerzo en cultura y convivencia. Hay un desconocimiento de las acciones que ha planificado la Universidad, puede denotar desinterés o ausencia de canales efectivos de difusión y no se cuenta con estrategias que vayan vinculadas a los diferentes escenarios académicos.

La Universidad del Quindío ha comenzado a cumplir con la normatividad y las leyes que respaldan o promueven la inclusión de diversidad sexual y de género a nivel educativo en IES, a través de su política institucional que se encuentra en construcción. Los primeros pasos que se han dado en su aplicación se muestran con poco avance en la etapa de ejecución a la fecha, ya que la mayor parte de la población de estudiantes y docentes del Programa de Contaduría Pública manifiestan no conocerlos y presentan una participación poco activa. Los contenidos con enfoque en diversidad sexual y de género en el Programa de Contaduría Pública son inexistentes, se trabaja en articulación con lo desplegado por la Institución por lo cual se sugiere desarrollar contenidos propios y espacios de difusión y trabajo desde las áreas investigativas y los diversos espacios académicos para que el programa imprima su propio sello en la temática y haga efectiva las políticas Institucional.

En cuanto al nivel de conciencia y participación frente a la 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, pero no hay participación frente a la temática y dicha conciencia es una construcción global de cada individuo desde su propia formación, no producto de las acciones que se han realizado en la institución, pues no han tenido participación de esta población.

Conclusiones

La participación de estudiantes con diversidad sexual y de género en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío jornada nocturna, presenta un avance en el conocimiento, pero no en participación debido a la posible reducida consciencia frente al tema como resultado de la ausencia de política institucional sancionada y por ende ausencia de contenidos suficientes.

La participación de los estudiantes y docentes en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío en el año 2022 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 al estar en construcción.

La profesión contable debe de insistir y persistir en la igualdad de género, pues es una profesión que ofrece oportunidad laboral a todos los sectores económicos, la cual maneja una gran variedad de puestos de trabajo como auxiliares, asistentes, analistas etc., siendo amplia la posibilidad de promover la igualdad desde la educación superior para que todas estas personas que se han sentido rechazadas puedan ser respetadas desde el inicio de su educación, durante su etapa de producción y hasta el final de su ciclo de vida, transmitiendo dicha experiencia a las diferentes profesiones.

Recomendaciones

El programa de Contaduría Pública debe ser consciente sobre las posibles acciones a tomar, ya que presenta un buen ambiente, pero puede fortalecer de manera formal los temas de diversidad sexual y de género a través de una mayor difusión, capacitación docente y ampliación de escenarios propios de la temática, en aras de promover el desarrollo del

contable desde la diversidad sexual y de género a partir de la educación superior en su proceso de formación.

Es importante que el programa considere nuevas formas de implementar dicha política, mejorando la difusión de los eventos que promueve bienestar institucional sobre la inclusión en espacios educativos y especialmente desarrollando acciones propias, ya que hace parte de una aplicación efectiva de políticas globales.

Se evidencia la necesidad de establecer estrategias fundamentadas en la difusión de la información y de las políticas dentro de la Universidad en el área de diversidad sexual y de género; así como la implementación de estrategias didácticas y pedagógicas que permitan facilitar todos estos procesos de difusión, reconocimiento y respeto por las personas diversas en la institución y en las aulas. Se deben fomentar los procesos de participación social con la comunidad unquindiana, siendo de gran importancia la participación de los docentes y de los estudiantes.

Referencias

- Abreu, J. (2014). "El Método de la Investigación" International Journal of Good Conscience. 9(3)195-204. Diciembre 2014. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Ander, E. (2007). El proceso de globalización en la cultura. Patrimonio cultural y turismo, 143-164. <https://acortar.link/M6R6Wk>
- Angarita N, A. M., Gutiérrez D, A. K., & Fierro O, L. C. (2021). Latin American public policies in the LGBTIQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer) community: documentary review ; Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer): Revisión documental. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá; Vol. 8 No. 1 (2021): Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá; 112-135; Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá. <https://doi.org/10.24267/23897325.629>
- Aulenbacher, B Y Riegraf, B. (2012). "Investigación feminista - ¿quo vadis? Recuento metodológico histórico y perspectiva epistemológica a futuro".
- Bachelard, G. (1978). Conocimiento común y conocimiento científico. El racionalismo aplicado, 99-113.
- Baquero, J; Guataquí, JC, & Sarmiento, L. (2000). "Un marco analítico de la discriminación laboral: Teorías, modalidades y estudios para Colombia". Borradores de investigación - Facultad de Economía. Recuperado de:

https://www.urosario.edu.co/urosario_files/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf

Blazquez, N; Flores, F & Ríos, M. (2012) "*Coordinadoras. Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*".: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias: Facultad de Psicología, Ciudad de México, México. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf

Brigeiro, M; Castillo, E, & Murad, R. (2009). Encuesta LGBTI: sexualidad y derechos: participantes de la marcha de la ciudadanía LGBTI de Bogotá 2007. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Profamilia-CLAM

Calvo, A. (2010). "*Débito y crédito contable...algo más que un saldo sociología de la profesión contable en Colombia*".: Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/nov/memorias_rev_fiscal_al_foro_firmas/eventos_rev_fiscal/ponencias_2_rev_fiscal/ponencia_tadeo.pdf

Corte Constitucional. (2015) Sentencia T-478. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/T-478-15%20ExpT4734501%20\(Sergio%20Urrego\).pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/T-478-15%20ExpT4734501%20(Sergio%20Urrego).pdf)

Cubides, H. (1999) "*Evolución de la capacitación y formación de los contadores públicos. En Historia de la Contaduría Pública en Colombia Siglo XX*".: Fundación Universitaria Central, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://docplayer.es/10300805-Evolucion-de-la-capacitacion-y-formacion-de-los-contadores-publicos-humberto-j-cubides.html>

Díaz, P. O. (2005). Conciencia y metacognición. *Avances en psicología latinoamericana*, 23, 77-89.

Ende, M. (2001). Capítulo dos ¿Qué entendemos por participación? Recuperado de: <http://www.iin.oea.org/IIN/cad/Participacion/pdf/F3-120.pdf>

Esguerra, C. Díaz, A. García, D. Camacho, D. Ávila, E. Ortiz, G. Agatón, I. Peña, S. Sánchez, K. Días, L. Sandoval, L. Martínez, M. Rincón, M. García, N. Castillo, N. (2011). *Balances y Perspectivas. Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgeneristas - LGBTI- y sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital*. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.-Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual.

Florez, G. R. (2018). "el ministro del interior". Retrieved from el ministro del interior: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>

- Publica, F. (01 de Diciembre de 2011). *Función Pública*. Obtenido de Función Pública: <https://acortar.link/1VLgBu>.
- Garza, E & Leyva, G. Eds. Tratado de Metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales. 534-553. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Maddaleno, S. & Canevaro, M. (2016). *"Diversidad sexual en el ámbito del trabajo"*, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf
- Ministerio de justicia y del derecho. (11 de septiembre de 2013). Obtenido de Ministerio de justicia y del derecho: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1378136>
- Ministerio de justicia y del derecho. (15 de Marzo de 2013). Obtenido de Ministerio de justicia y del derecho: <https://acortar.link/gx5K2J>
- Outright Action International, (2015) *"La situación de las personas trans en Colombia"*. Nueva York. Recuperado de: <https://outrightinternational.org/content/la-situaci%C3%B3n-de-las-personas-trans-en-colombia>
- Quintero, O. (2014). "El racismo cotidiano en la universidad colombiana desde la experiencia vivida por los estudiantes negros en Bogotá". *Revista Universitas Humanística*, No. 77, ene-jun, pp. 71-94.
- Quintero, O. (2013). "Discriminaciones raciales cotidianas como forma de construcción de masculinidades en la universidad", en *Educación en la equidad. Boletín Anual No. 2. Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia*, pp. 26-33.
- Sánchez B, E. L. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de género. *Logros, retos y desafíos. Reflexión Política*, 19(38), 116–131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11054032009>
- Vázquez, J. (2021). Inclusión en Latinoamérica. Una reflexión sobre la invisibilización de la comunidad LGBTI+. *Oikos Polis*, 6 (1), 42-74. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502021000100042&lng=es&tlng=es
- Weeks, J. (1998) *"la intervención de la Sexualidad"*, México, DF, Paidós. Recuperado de: <https://fundacionjuntoscontigo.org/libros/19.pdf>