



REVISTA PRISMA SOCIAL N° 41

LA INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN: INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y EDUCACIÓN VIRTUAL

2° TRIMESTRE, ABRIL 2023 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 4-26

RECIBIDO: 1/12/2022 – ACEPTADO: 3/4/2023

MEDICIÓN DE DIVERSIDAD: ACTITUDES Y SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR COLOMBIANA

DIVERSITY MEASUREMENT:
ATTITUDES AND SITUATIONS OF DISCRIMINATION IN A
COLOMBIAN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

SANDRA ORTEGA-FERREIRA / SCORTEGA@UNIVERSIDADEAN.EDU.CO
UNIVERSIDAD EAN. BOGOTÁ, COLOMBIA

CAROLINA MEJÍA CORREDOR / CAROLINA.MEJIA.C@UNIMINUTO.EDU
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO. BOGOTÁ, COLOMBIA

JUAN CARLOS PATIÑO PRIETO / JUPATINO@UNISALLE.EDU.CO
UNIVERSIDAD DE LA SALLE. BOGOTÁ, COLOMBIA

PAULA ANDREA SENIOR MESA / PASENIOR@UNIVERSIDADEAN.EDU.CO
UNIVERSIDAD EAN. BOGOTÁ, COLOMBIA

FINANCIACIÓN: UNIVERSIDAD EAN



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito exponer un estudio descriptivo sobre el análisis de la diversidad y de la medición de actitudes hacia la diversidad y detección de situaciones de discriminación en una universidad colombiana. El estudio se basó en las respuestas proporcionadas por 573 participantes voluntarios/as, de la comunidad académica de dicha institución de educación superior, entre los cuales se encuentran los/as estudiantes, el profesorado y el personal administrativo. El análisis se presenta a partir de cinco variables de diversidad: cultural, socioeconómica, sexual y de género, etaria y necesidades educativas especiales. Se evidenciaron actitudes y percepciones positivas frente a la diversidad cultural, socioeconómica, sexual y de género y de necesidades educativas especiales. Los resultados generales muestran una tendencia a presentar puntajes altos, con promedios cercanos al máximo posible en cada variable y en cada indicador. El análisis de la diversidad arroja heterogeneidad cultural y etaria, con una distribución equitativa entre sexos; también se observan oportunidades de inclusión en la institución en términos de preferencia sexual, lugar de procedencia y necesidades educativas especiales.

PALABRAS CLAVE

Medición de diversidad; diversidad cultural; diversidad socioeconómica; diversidad sexual y de género; diversidad etaria; necesidades educativas especiales; educación superior

ABSTRACT

The aim of this article is to expose the descriptive study of the analysis of diversity and the measurement of attitudes towards diversity and detection of discrimination situations in a Colombian university. The study was based on the responses provided by 573 volunteer participants, members of the academic community of this higher education institution, including students, teachers, and collaborators. The analysis is presented based on five diversity variables: cultural, socioeconomic, sexual and gender, age, and special educational needs. Positive attitudes and perceptions regarding cultural, socioeconomic, sexual and gender diversity and special educational needs were evidenced. The general results show a tendency to present high scores, with averages close to the maximum possible in each variable and in each indicator. The analysis of diversity reveals cultural and age heterogeneity, with an equitable distribution between the sexes; Opportunities for inclusion in the institution are also observed in terms of sexual preference, place of origin and special educational needs.

KEYWORDS

Diversity measurement; cultural diversity; socioeconomic diversity; sexual and gender diversity; age diversity; special educational needs; higher education

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación superior se encuentra en un proceso de evolución, en respuesta a las necesidades de un entorno caracterizado por la constante transformación. Este cambio permanente lleva a un necesario replanteamiento de su misión con un enfoque que no se centra exclusivamente en la generación de conocimiento, sino que amplía su alcance al convertirse en un agente transformador de la sociedad, central en la construcción de ciudadanías cada vez más diversas (Iáñez-Domínguez *et al.*, 2021). En este contexto, son relevantes los aportes de la psicología social, disciplina científica que se ocupa del estudio sistemático del comportamiento de los individuos en interacción con su entorno social, desde el análisis del pensamiento social, la influencia social y las relaciones sociales (Myers y Twenge, 2019). Algunos de los temas centrales en esta área del conocimiento son el prejuicio y la discriminación, aspectos que determinan múltiples dinámicas de construcción interpersonal y, aunque generalmente son evaluados como negativos, están presentes en todas las culturas humanas. Este tema cobra una mayor relevancia en la actualidad, debido al fortalecimiento en el impacto de los medios digitales sobre el pensamiento crítico de la ciudadanía, hacia planteamientos cada vez más banalizados y polarizados (García-García, *et al.*, 2020).

La discriminación es entendida como una acción negativa o de desprecio hacia miembros de un grupo social específico, visto como inferiormente diferente e implica un trato excluyente basado en características específicas de las personas o grupos de personas y que tienen como objetivo o resultado afectar el ejercicio o reconocimiento de sus derechos fundamentales (Lovón y Palomino, 2022). Por su parte, el prejuicio es definido como un juicio negativo preconcebido, hacia un grupo o sus miembros individuales (Myers y Twenge, 2019). Los prejuicios pueden ser explícitos o implícitos, los prejuicios explícitos corresponden a actitudes de juicio negativo de carácter voluntario, que se manifiestan de forma directa, aún si no se expresan en público y los prejuicios implícitos se entienden como actitudes de prejuicio que se presentan de manera involuntaria o automática (Cantero *et al.*, 2021).

Existen dos factores que determinan las formas de prejuicio: el tipo de relación entre los grupos que puede ser competitiva o cooperativa, y la posición relativa que tiene el grupo objetivo en relación con la corriente principal de la sociedad, que puede ser alta o baja. A partir de estos factores se configuran las formas de prejuicio: despectivo, envidioso y paternalista. El prejuicio despectivo hacia grupos con posición social relativamente baja y en relación competitiva con la corriente dominante en la sociedad, es caracterizado por actitudes de hostilidad, resentimiento y falta de respeto. El prejuicio envidioso hacia grupos con posición social relativamente alta y en relación competitiva con la corriente dominante en la sociedad, está constituido por actitudes ambivalentes, negativas y positivas, donde las actitudes de resentimiento y hostilidad están combinadas con miedo y envidia, así como respeto y admiración. Finalmente, el prejuicio paternalista hacia grupos con posición baja y en relación cooperativa con la corriente dominante en la sociedad, constituye otra forma de prejuicio ambivalente a partir de una relación de afecto y pena condescendientes, mezclados con indulgencia y falta de respeto (Franzoi, 2007).

En las sociedades, algunos grupos son objeto de prejuicio más aceptable que otros, es así como se configuran los estigmas, entendidos como atributos que sirven para desacreditar a una persona o grupo social frente a los demás. Así, el estigma predomina sobre otras características

del individuo, convirtiéndolo en su aspecto más sobresaliente o rasgo definitorio, moldeando el significado de todos los otros rasgos. Una caracterización precisa de este hecho es aportada por Cortina (2017, p. 18) al referirse a la xenofobia o el racismo como una «animadversión hacia determinadas personas, a las que más de las veces no se conoce, porque gozan de la característica propia de un grupo determinado, que quien experimenta la fobia considera temible o despreciable, o ambas cosas a la vez».

Dentro de los aspectos cognitivos causales del prejuicio se cuenta en primer lugar la categorización, entendida como la tendencia del individuo a procesar la información de otros individuos a partir de etiquetas asignadas para facilitar el análisis de las situaciones externas a él, atribuyendo estereotipos a partir de la presencia de un único rasgo. En segundo lugar, las correlaciones ilusorias, que constituyen generalizaciones exageradas de características presentes en una pequeña muestra de la población que se evalúa. En tercer y, último lugar, se encuentra la ilusión de homogeneidad del exogrupo, entendida como la tendencia a percibir a los miembros de otros grupos como más similares entre ellos de lo que realmente son, lo cual alimenta las generalizaciones y la formación de estereotipos (Molero, 2007).

A pesar de estas tendencias (UNESCO, 2017), es necesario tener en cuenta las diversidades en el manejo de la discriminación y el grado de prejuicio, que implican diferencias individuales, expresadas en patrones de comportamiento que lo circunscriben y desde su naturaleza permiten la modificación conductual. Esto ocurre a partir de procesos de control social del comportamiento y técnicas de persuasión orientadas al cambio actitudinal, así como aquellas diversidades étnicas, de género, orientación sexual, acceso económico, consumo cultural, capacidades físicas e intelectuales, creencias religiosas y posturas políticas, pertenencia a grupos o sectores sociales, etc. (Batista, 2019), que suelen derivar en actos de discriminación hacia los individuos.

Estas conductas de discriminación parten de lo que Castoriadis (2007) denomina imaginarios instituidos que emergen en la realidad social a través de representaciones, prácticas y discursos cotidianos de los individuos. Por supuesto, los imaginarios de otras personas, fundados en estereotipos se van transformando en la práctica social por otros imaginarios denominados por el mismo Castoriadis como instituyentes que se abren camino debido a los cambios en la formación de los individuos y las transformaciones sociales que los rodean. En este sentido, tanto las experiencias como la conciencia en torno al carácter multi e intercultural de los espacios con los que se relaciona el individuo, permiten o no la transformación de prácticas de inclusión o exclusión de aquellos que advierte como inferiores, superiores o iguales a este.

Sumado a esto, Acker (2006, citado por Pérez-Enseñat y Moya-Mata, 2020) sostiene que los regímenes de desigualdad, que definen hoy en día las prácticas de inclusión o exclusión, están dados en las acciones y significados interrelacionados que realzan y mantienen las diferencias individuales. Estos regímenes son los que ocasionan la disparidad entre individuos, de manera que, según las características de cada persona (etnia, género, orientación sexual, etc.), obtienen unos privilegios u otros.

De esta manera, se hace necesaria la medición de las actitudes frente a la diversidad, especialmente en contextos educativos, como el contexto universitario, donde se lleva a cabo la construcción de relaciones interpersonales, que deben conllevar a la identificación de grados

de prejuicio que determinan las posibles conductas de discriminación presentes en estos grupos sociales. En este sentido, las universidades se constituyen en laboratorios sociales en los que se reproducen y tejen nuevas relaciones mediadas por los prejuicios, que han sido forjadas por los dispositivos que regulan los comportamientos a través de instituciones sociales como la familia y la escuela.

Es así como se analizaron diferentes instrumentos, que han sido aplicados y validados en distintos grupos sociales. Ejemplo de ello es la Escala de Actitudes hacia la Diversidad Cultural propuesta por Smith, *et al.* (2009), que se compone de cuatro dimensiones: pluralismo cultural, segregación, individualismo normativo y asimilación forzada. Esta indaga en la identificación de orientaciones hacia la aculturación, a partir de la convivencia entre individuos de diferentes grupos culturales y étnicos. Similar a la anterior, está la Escala de Actitudes Hacia la Diversidad Cultural – ADC, de Llorent y Alamo (2016), compuesto por cuatro dimensiones teóricas: creencias, emociones, conductas e intenciones. Otro instrumento corresponde a la Escala ACDIV (Solórzano, 2013) creada para medir la actitud hacia la diversidad, la cual fue aplicada al estudiantado de primer semestre de carrera universitaria.

De esta manera, recogiendo esta base de instrumentos, así como la base teórica propuesta por diferentes autores (Myers y Twenge, 2019; Lovón y Palomino, 2022, Jáñez-Domínguez *et al.*, 2021), se determinan las categorías de medición de la diversidad que permitan identificar situaciones de discriminación y prejuicio en instituciones de educación superior.

Cinco categorías de diversidad fueron definidas, cada una compuesta por dos indicadores, uno de actitudes hacia la diversidad y otro de percepción de situaciones de discriminación: diversidad cultural, diversidad socioeconómica, diversidad sexual y de género, diversidad etaria y necesidades educativas especiales o discapacidad. Categorías que llevaron a la construcción del instrumento denominado Escala de Medición de Actitudes hacia la Diversidad y Detección de Situaciones de Discriminación en Instituciones Educativas – EMADDSDIE, cuyas características psicométricas se presentan para publicación en un estudio paralelo. En este instrumento, la diversidad cultural se entiende como la variedad de capital cultural y simbólico incorporado, que coexiste en un mismo espacio geográfico y, que incluye, la diversidad de etnias, lugares de origen, creencias, cosmovisiones, características físicas y momentos vitales, entre otros (Bourdieu, 1997; Ortega, *et al.*, 2019; Alexandra, *et al.*, 2021). La diversidad socioeconómica constituida por la heterogeneidad de posiciones jerárquicas en que se ubican los individuos de un grupo social, en las escalas de capital, ingreso y empleo, situaciones de riqueza o pobreza y condiciones de vida (Rodríguez y González, 2000; DANE, 2015; Park, Denson y Bowman, 2013). La diversidad sexual y de género, entendida como la variedad de manifestaciones de la sexualidad humana y la identificación de los individuos con los roles asignados a una categoría vinculada social o culturalmente de manera diferencial entre los sexos (Solsona, *et al.*, 2019; Mogrovejo, 2008; Cumming-Potvin y Martino, 2018). La diversidad etaria corresponde a la pluralidad de grupos de edad que conforman determinadas categorías sociales en virtud de la etapa del ciclo vital en la que se encuentran y la generación a la que pertenecen (Calabria y Calero, 2012; Cai y Kosaka, 2019). Finalmente, las necesidades educativas especiales, discapacidades y trastornos específicos del lenguaje de los alumnos que se han integrado en el sistema escolar común (Tenorio, 2011; DeVries, *et al.*, 2018).

A partir de las consideraciones anteriores, el objetivo de esta investigación se enfoca en medir las categorías de diversidad, caracterizar las actitudes hacia la diversidad y detectar las situaciones de discriminación presentes en una institución de educación superior colombiana. Para ello se hace uso de la Escala de Medición de Actitudes hacia la Diversidad y Detección de Situaciones de Discriminación en Instituciones Educativas – EMADDSDIE, instrumento diseñado y validado por el equipo de autoras y autores en un estudio paralelo en proceso de publicación.

Esta investigación demuestra ser novedosa y pertinente en el contexto colombiano, universitario, dado que hasta la fecha no se encuentran estudios que permitan medir estas cinco categorías de diversidad: cultural, socioeconómica, sexual y de género, etaria y necesidades educativas especiales, con tal profundidad, permitiendo determinar las actitudes de la comunidad académica en general (estudiantado, profesorado y equipo administrativo) frente a la diversidad encontrada en una institución de educación superior. Asimismo, detectar situaciones de discriminación presentes en la población intervenida, de tal manera, que se pueda brindar la posibilidad de ofrecer insumos, tanto a los/as estudiantes como a los/as profesores/as y administrativos/as para atenderlas adecuadamente. Por último, cabe señalar las implicaciones del presente estudio en el diseño de prácticas pedagógicas que conduzcan a un aprendizaje significativo pertinente en ambientes diversos.

2. DISEÑO Y MÉTODO

Esta investigación plantea un estudio de tipo descriptivo, que permite la medición de actitudes hacia la diversidad y detección de situaciones de discriminación, así como el análisis de diversidad en una institución de educación superior colombiana.

PARTICIPANTES

La muestra a la que se aplicó el instrumento está conformada por 573 sujetos voluntarios/as, miembros de una universidad en Colombia (profesorado, estudiantado y personal administrativo). El muestreo fue no probabilístico de sujetos voluntarios/as, por conveniencia. Los/as participantes se distribuyeron de la siguiente manera: el 48.55% de los y las participantes eran estudiantes de pregrado, el 14.94% eran estudiantes de postgrado, el 7.03% eran profesores/as con dedicación de tiempo parcial, el 13.01% eran profesores/as con dedicación exclusiva y el 16.52% eran trabajadores/as del área administrativa. En cuanto al sexo biológico, el 0,2% de los y las participantes prefirió no reportarlo, el 58% con 329 personas reporta ser del sexo femenino y el 42% con 240 personas, del sexo masculino.

INSTRUMENTO

La Escala de Medición de Actitudes hacia la Diversidad y Detección de Situaciones de Discriminación en Instituciones Educativas – EMADDSDIE está constituida por cinco variables de diversidad: cultural (ítems del 1 al 27), socioeconómica (ítems del 28 al 38), sexual y de género (ítems del 39 al 46), etaria (ítems del 47 al 51), y necesidades educativas especiales (ítems del 52 al 55). Cada variable está compuesta por dos indicadores, uno de actitudes hacia la diversidad y otro de percepción de situaciones de discriminación. Cada una de las variables objeto de medición y sus indicadores fueron definidos conceptualmente y validados por expertos en el

formato de tabla de dimensiones. El instrumento está compuesto por 55 ítems, relacionados con las variables e indicadores definidos. Las opciones de respuesta se presentaron en escala Likert con cuatro niveles de acuerdo, la calificación mínima a obtener es de 55 puntos y la máxima es de 220 puntos

VALIDEZ Y FIABILIDAD

En un estudio paralelo realizado por el mismo grupo de investigación, se establecieron las características psicométricas del instrumento EMADDSIE, que cumplió con los elementos de validez de contenido, con el diseño de una tabla de especificaciones con los factores y variables definidos para el constructo de diversidad, de un banco de ítems, a partir de la validación por jueces. En el análisis de fiabilidad extraído por medio del estadístico de correlación de Alfa de Cronbach, se obtuvo un dato de 0.898, lo que indica una correlación alta positiva de los 55 ítems con respecto a la prueba. Finalmente, el análisis factorial arrojó una distribución de ítems por factor distinta a la inicialmente planteada, pero congruente desde el punto de vista teórico y compatible con la estructura original de la escala.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Todos/as los/as participantes manifestaron por escrito su consentimiento informado antes de participar en el estudio y aceptaron la publicación de los resultados de la investigación, conservando el anonimato de su identidad, en conformidad con la resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud, 1993).

3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la recolección de los datos, tal como se mencionó previamente, se utilizó la Escala EMADDSIE que, básicamente, es un instrumento de medición con reactivos presentados en escalas tipo Likert. Esta escala fue aplicada en una muestra de 573 participantes voluntarios/as, de una universidad colombiana, en la que se midió la diversidad con base en cinco variables: cultural, socioeconómica, sexual y de género, etaria, y necesidades educativas especiales.

Una vez diseñada y validada la escala, se obtuvo la aprobación de las áreas jurídica, de gestión humana e investigaciones en la institución educativa, debido a la naturaleza de los datos por recopilar, y se procedió a subir el instrumento a la plataforma Google Forms para su aplicación a la comunidad universitaria. Posteriormente, se envió la invitación para participar a través de diferentes medios institucionales y se solicitó la aceptación del consentimiento informado de cada uno de los y las participantes, previa al diligenciamiento de la escala.

Así, recopilados los datos, se procesaron en el paquete estadístico SPSS, donde se calculó la estadística descriptiva, incluyendo tablas de distribución de frecuencias y porcentajes para variables categóricas, evaluadas en escalas nominales y ordinales, así como medidas de tendencia central y medidas de dispersión para variables numéricas, evaluadas en escalas de intervalo. También se corrieron análisis de correlación y estadística inferencial, a través de análisis de varianza - ANOVA de una vía. Finalmente, se elaboraron gráficos, donde se puede visualizar el comportamiento de las variables analizadas.

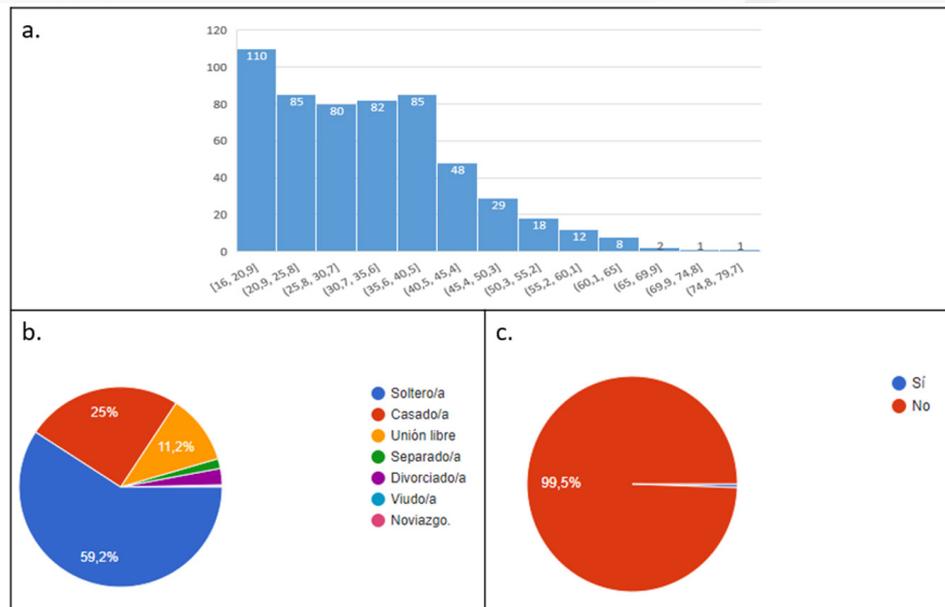
4. RESULTADOS

MEDICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE DIVERSIDAD

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de los y las participantes que aplicaron el instrumento EMADDSDIE, en dos figuras circulares (1b y 1c) y un histograma (1a) que representan los datos en términos de porcentajes.

Según lo indicado en la figura 1a., los y las participantes presentan una distribución de edades entre los 16 y los 79 años, con un promedio de 32.2 y una desviación estándar de 11.6. La mayor parte de los/as participantes se encuentran en los rangos establecidos entre los 16 y los 20 años, seguidos por 20 a 25 y 35 a 40 años. De acuerdo con la figura 1b., los/las participantes respondieron ser soltero/a para 337 participantes correspondientes al 59%, casado/a 142 con el 25%, unión libre 64 personas para un 11%, separados/as 9 con el 1,6%, divorciados/as 15 personas para el 2,6%, noviazgo 1 persona con el 0,2% y viudos/as 1 persona con el 0,2%. En la Figura 1c., 565 personas reportaron no encontrarse en situación de discapacidad, mientras que 3 personas, representando el 0,5%, reportaron encontrarse en situación de discapacidad.

Figura 1. Resultados de diversidad etaria, necesidades educativas especiales y estado civil. a. Histograma para la edad. b. Gráfico circular para el estado civil. c. Gráfico circular para identificar situaciones de discapacidad en los/las participantes

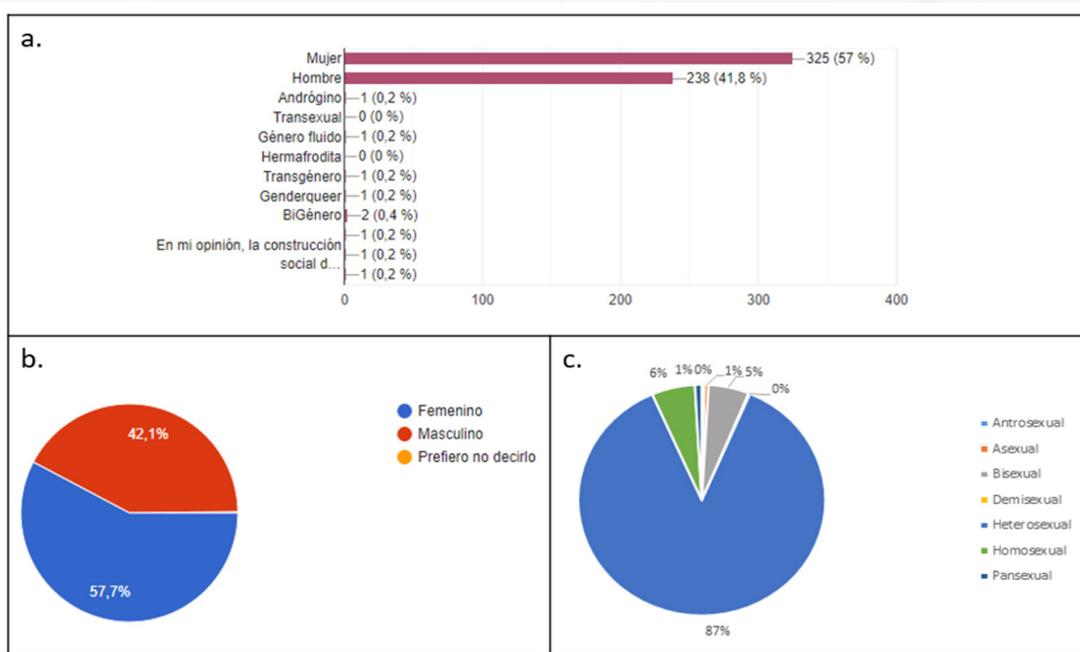


Fuente: elaboración propia

En la figura 2a. se observa la distribución por género, donde el 57%, de los y las participantes, que corresponde a 325 personas, son mujeres, mientras que 238 (41.8%) son hombres; el 04% de la muestra reporta ser bigénero, mientras que el 0,8% restante se distribuye de manera equitativa entre andrógino, transexual, género fluido, transgénero, genderqueer y otras respuestas de opinión. En la figura 2b., se observan los datos del sexo de los y las participantes, donde el 0,2% prefirieron no reportarlo, mientras que el 58% con 329 personas reporta ser del sexo

femenino y el 42% con 240 personas del sexo masculino. En la figura 2c., se observa la orientación sexual de los y las participantes, donde el 87% (491 personas) reportó una orientación heterosexual, mientras que el 6% (32 personas) reportó ser homosexual y el 5% (30 personas), bisexual; el 2% restante se distribuye entre las opciones asexual, antrosexual, demisexual y pansexual.

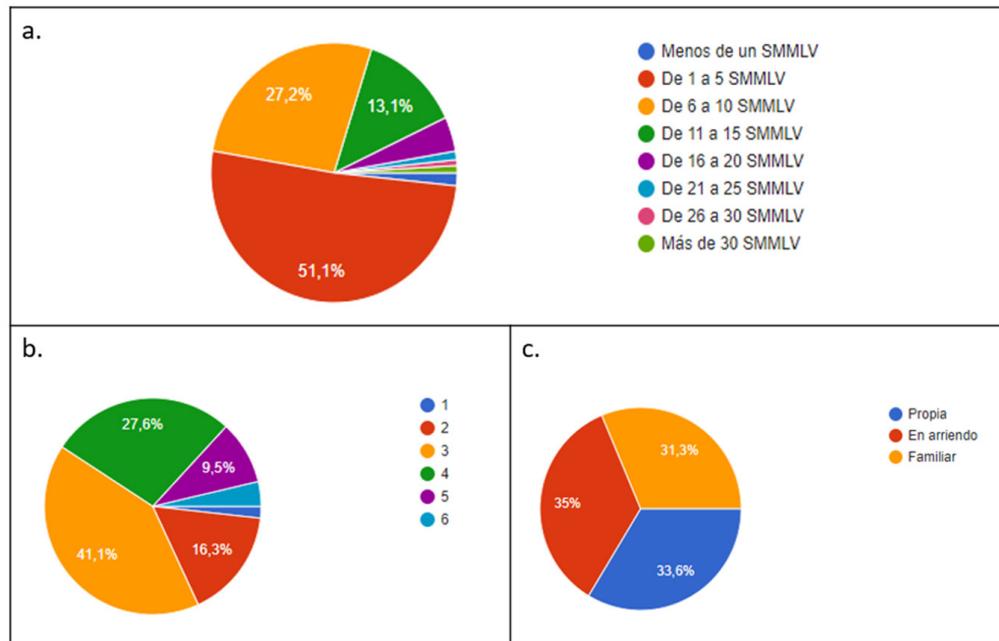
Figura 2. Resultados de diversidad sexual. a. Gráfico de barras para el género del participante. b. Gráfico circular para el sexo del participante. c. Gráfico circular para la orientación sexual del participante



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la figura 3a., la mitad de la población tiene ingresos mensuales en su grupo familiar entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV con 285 personas, el 27% tiene ingresos de entre 6 y 10 SMMLV con 152 personas y el 13% con 73 personas entre 11 y 15 SMMLV, estos acumulan el 91% de la población. En la figura 3b., se puede observar que los/as participantes pertenecen en su mayoría al estrato 2 con 93 personas para un 16%, estrato 3 con 234 personas para el 41% y estrato 4 con 157 personas para el 28%, siendo la minoría los estratos 1, 5 y 6 para un 15% entre estas categorías. Finalmente, en la Figura 3c., se representa el tipo de vivienda en la que habitan los/as participantes, siendo proporciones muy similares, entre vivienda propia 34%, arrendada 35% y familiar 31%.

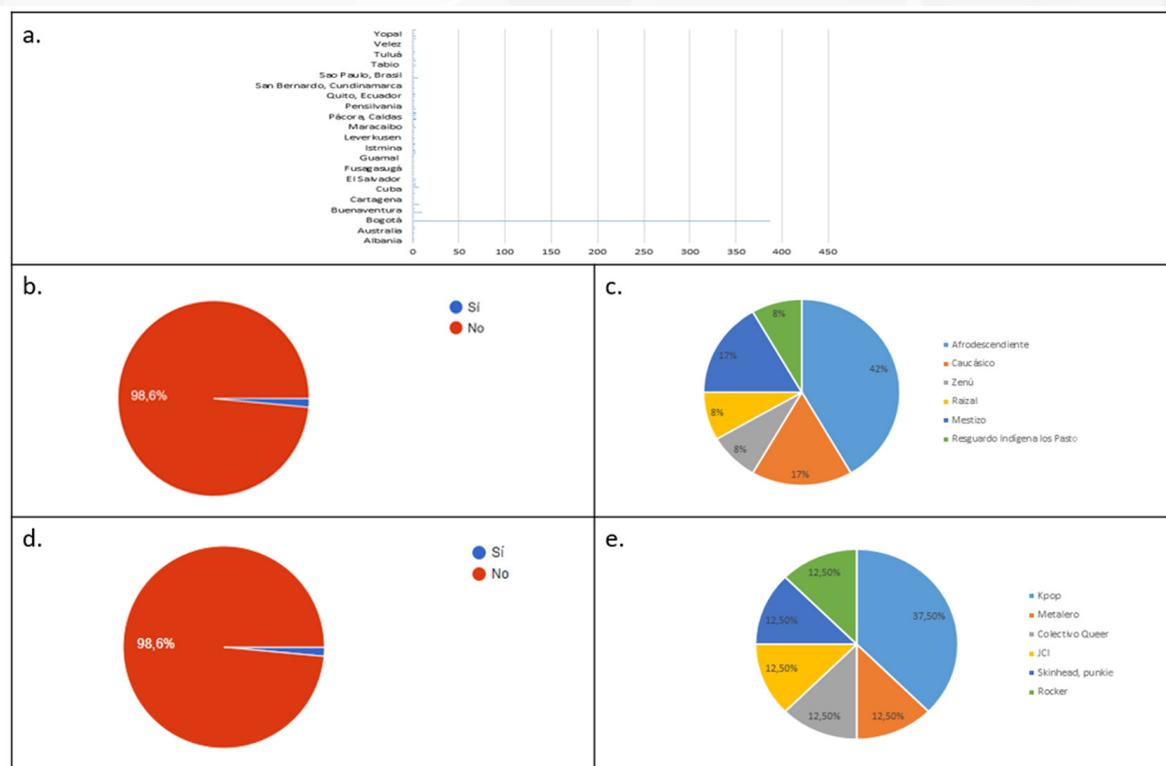
Figura 3. Resultados de diversidad socioeconómica. a. Gráfico circular para los ingresos mensuales del grupo familiar del participante. b. Gráfico circular para el estrato socioeconómico. c. Gráfico circular para el tipo de vivienda



Fuente: elaboración propia

En la figura 4a., el 69.7% de los y las participantes (387 personas) provienen de la ciudad de Bogotá, los/las demás reportan lugares de procedencia diversos dentro y fuera del país; el 2% (10 participantes) proviene de otros países. En la figura 4b., el 97%, es decir 554 de los/las participantes reportan no pertenecer a un grupo étnico, mientras que 15 personas con el 3% reportan sí pertenecer. En la figura 4c., el 42% (5 personas) de los/las participantes que reportaron pertenecer a un grupo étnico son afrodescendientes, mientras que el 17% son mestizos y 17% son caucásicos. El 24% restante se distribuye de manera equitativa entre Zenú, raizal y resguardo indígena los Pastos. En la figura 4d., el 99%, es decir 548 de los/as participantes reportan no pertenecer a una tribu urbana, mientras que 8 personas con el 1% reportan sí pertenecer. En la figura 4e., el 37,5% (2 personas) de los/las participantes que reportaron pertenecer a una tribu urbana indicaron identificarse con el estilo Kpop, mientras que el 62,5% restante se distribuyen de manera equitativa en los grupos metalero, colectivo Queer, JCI, Skinhead, punkie y rocker.

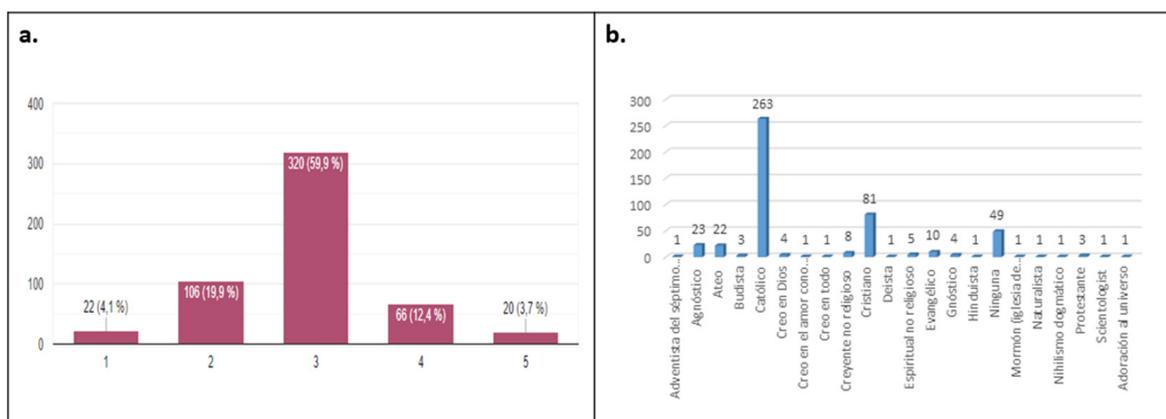
Figura 4. Resultados de diversidad cultural - I. a. Gráfico de barras para el lugar de origen. b. Gráfico circular para pertenencia a grupos étnicos. c. Gráfico circular para el grupo étnico al cual pertenece. d. Gráfico circular para pertenencia a tribus urbanas. e. Gráfico circular para la tribu urbana a la que pertenece



Fuente: elaboración propia

En la figura 5a., el 59.9% de los y las participantes reportó tener una tendencia política de centro, mientras que el 19.9% reportó una tendencia moderada de izquierda y el 4.1% una tendencia de izquierda más radical. El 12.4% reportó una tendencia de derecha moderada y el 3.7% de derecha extrema. En la figura 5b., el 54% de los/las participantes (263), reportó practicar la religión católica, mientras que el 17% (81) reportó ser cristiano/a y el 10% (49) no tener ninguna tendencia religiosa, sumado a un 5% (22) declarado ateo/a y un 5% (23) declarado agnóstico/a.

Figura 5. Resultados de diversidad cultural - II. a. Gráfico de barras para la tendencia política del participante. b. Gráfico de barras para la descripción de la tendencia religiosa del participante



Fuente: elaboración propia

De esta manera, en el primer compendio de resultados se puede evidenciar que existe una alta diversidad etaria en la muestra participante, presentando edades que oscilan entre los 16 y los 79 años, con mayor prevalencia de personas menores. La diversidad en las variables estado civil, estrato socioeconómico y lugar de procedencia es baja, mostrando mayor recurrencia de personas solteras, de estratos 3 y 4 y provenientes de la ciudad de Bogotá. Existe también un porcentaje muy bajo de pertenencia a grupos étnicos y pertenencia a tribus urbanas. También se encontró una distribución equitativa entre sexos, con una preferencia sexual mayoritaria heterosexual (87%). Los/as participantes reportan baja diversidad política, con mayoría de centro y también demostraron una más alta diversidad en términos de tendencias religiosas, con una distribución mayoritariamente católica. Finalmente, en términos de necesidades educativas especiales se encontró muy baja diversidad, con solo 0.5% de los/as encuestados en condición de discapacidad.

Caracterización de las actitudes hacia la diversidad y detección de situaciones de discriminación

Los resultados generales de la aplicación de la Escala EMADDSDIE demuestran una tendencia a presentar puntajes altos, con promedios cercanos al máximo posible en cada variable y en cada indicador, como se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Estadística descriptiva por indicador de diversidad

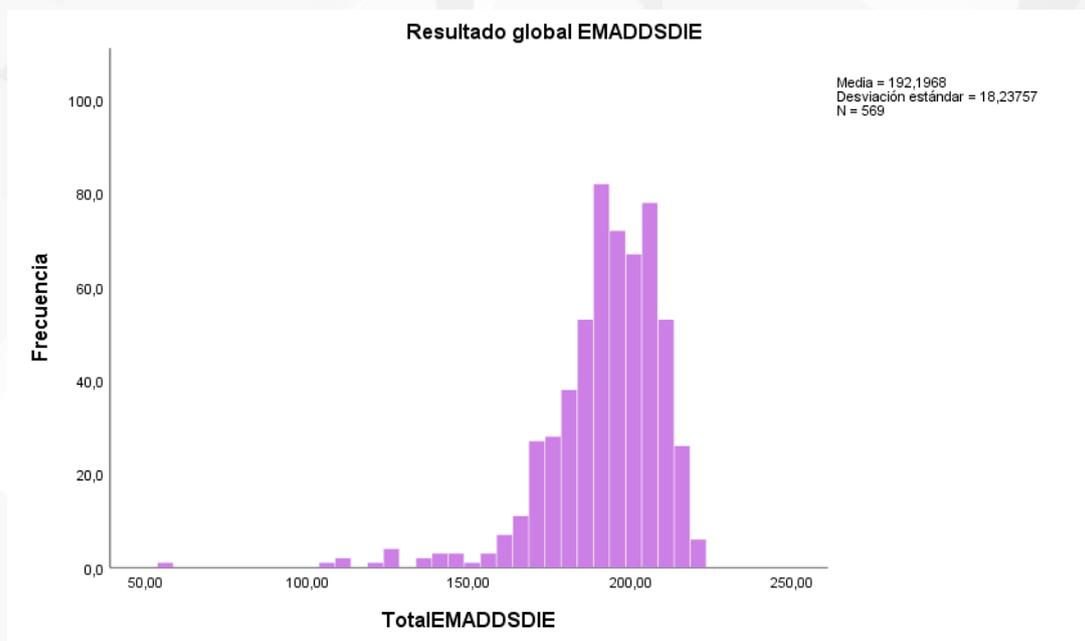
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Actitud frente a la Diversidad Cultural	569	33	47	80	71,78	6,21
Actitud frente a la Diversidad Socioeconómica	564	30	10	40	35,76	4,55
Actitud frente a la Diversidad Sexual y de Género	561	16	8	24	21,51	3,07
Actitud frente a la Diversidad Etaria	561	11	5	16	13,70	2,17
Actitud frente a las Necesidades de Educación Especial	561	6	6	12	11,38	1,10
Consolidado de la categoría de Actitud	569	116	56	172	153,17	13,74
Percepción frente a la Diversidad Cultural	562	25	3	28	23,03	4,92
Percepción frente a la Diversidad Socioeconómica	558	3	1	4	3,17	0,89
Percepción frente a la Diversidad Sexual y de Género	552	6	2	8	6,65	1,60
Percepción frente a la Diversidad Etaria	550	3	1	4	3,46	0,73
Percepción frente a las Necesidades de Educación Especial	549	3	1	4	3,48	0,72
Consolidado Percepción	568	44	4	48	39,08	7,18
Diversidad Cultural	569	52	56	108	94,53	9,37
Diversidad Socioeconómica	564	33	11	44	38,89	4,85

Diversidad Sexual y de Género	561	17	15	32	28,05	3,79
Diversidad Etaria	561	12	8	20	17,10	2,47
Necesidades Educativas Especiales	561	9	7	16	14,78	1,60
Total EMADDSDIE	569	164	56	220	192,19	18,23
N válido (por lista)	536					

Fuente: elaboración propia

Los resultados consolidados de la escala EMADDSDIE arrojan un promedio de 192,19 puntos y una desviación estándar de 18,23 puntos, la asimetría negativa (-2,01) demuestra que la cola de distribución se alarga para valores inferiores a la media y la mayor parte de los datos se agrupan en los valores superiores. La curtosis (8,22), al ser superior a 3, demuestra una curva con tendencia al apuntamiento, con una distribución de valores que se concentra alrededor de la media, es decir, una distribución leptocúrtica, como se ve en la figura 6.

Figura 6. Histograma consolidado de EMADDSDIE



Fuente: elaboración propia

El ANOVA de una vía efectuado al resultado total en el EMADDSDIE como variable de análisis y el rol en la IES como factor, indica que existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 8,738 y un nivel de significación menor que 0.005 (0.000). Se observa la prueba post-hoc Bonferroni, donde se indica que existen diferencias significativas en los resultados totales del EMADDSDIE entre estudiantes de pregrado y docentes de planta (nivel de significancia 0.000), así como entre estudiantes de pregrado y colaboradores (nivel de significancia 0.001). Finalmente, se presentan las diferencias significativas entre los grupos, donde se observa que tanto el equipo de colaboradores como el profesorado de planta presentan resultados superiores en el instrumento, en comparación con los/las estudiantes de pregrado.

El ANOVA de una vía efectuado al resultado total en el EMADDSDIE, obtenido por los/las estudiantes, como variable de análisis y la modalidad de estudios (virtual o presencial) como factor, indica que no existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 0,273 y un nivel de significación mayor que 0.005 (0.601). El estrato socioeconómico como factor, indica que no existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 1,078 y un nivel de significación mayor que 0.005 (0.372). La tendencia política como factor, indica que no existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 0,351 y un nivel de significación mayor que 0.005 (0.843). El sexo biológico como factor, indica que no existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 0,165 y un nivel de significación mayor que 0.005 (0.685). El género como factor, indica que no existen diferencias significativas entre los grupos poblacionales, con un valor F de 0,797 y un nivel de significación mayor que 0.005 (0.573).

El análisis efectuado entre el resultado total en el EMADDSDIE categorizado y el estrato socioeconómico, demuestra un número sobresaliente de puntajes bajos en la escala en estratos socioeconómicos 1 (40%) y 2 (32.3%). También se encuentra un porcentaje muy inferior de puntajes altos en la escala en el grupo de estrato 1 (10%). Los demás valores se distribuyen alrededor del 20% en cada una de las categorías y estratos. La prueba chi cuadrado indica que no existe una correlación entre las variables, con una significación asintótica bilateral superior a 0.05 (0.221) y un coeficiente de confianza del 95%.

Con respecto al rol en la Universidad, demuestra un número sobresaliente de puntajes altos en la escala en docentes de planta (39%) y de cátedra (50%). También se encuentra un porcentaje muy superior de puntajes bajos en la escala en el grupo de estudiantes de pregrado (33.1%) y postgrado (30.6%). Los demás valores se distribuyen alrededor del 20% en cada una de las categorías y roles. La prueba chi cuadrado indica que existe una correlación entre las variables, con una significación asintótica bilateral inferior a 0.05 (0.000) y un coeficiente de confianza del 95%.

En cuanto a la tendencia política, demuestra un número sobresaliente de puntajes bajos y medio-bajos en la escala en personas que reportan fuerte tendencia de izquierda (36.4% y 37.8%, respectivamente) y de cátedra (50%) y un porcentaje muy inferior en puntajes altos en el mismo grupo (13.6%). Los demás valores se distribuyen alrededor del 20% en cada una de las categorías y tendencias. La prueba chi cuadrado indica que no existe una correlación entre las variables, con una significación asintótica bilateral superior a 0.05 (0.469) y un coeficiente de confianza del 95%.

Los resultados generales extraídos de la aplicación del instrumento, tal como se muestra en la tabla 2, muestran que las variables evidencian una evaluación positiva sobre la diversidad en un 91%. Mientras que la evaluación negativa acumula un 9%, siendo la variable con mayor evaluación positiva la diversidad frente a las necesidades de educación especial con un 96% y la variable con mayor evaluación negativa fue la diversidad etaria con un 12%.

Tabla 2. Resultados porcentuales de las variables y los indicadores de la prueba

Variable	Porcentaje		Indicador	Porcentaje	
	Positiva	Negativa		Positiva	Negativa
Diversidad Cultural			Actitud	92%	8%
	91%	9%	Percepción	86%	14%
Diversidad Socio-económica			Actitud	92%	8%
	90%	10%	Percepción	77%	23%
Diversidad Sexual y de Género			Actitud	91%	9%
	89%	11%	Percepción	84%	16%
Diversidad Etaria			Actitud	88%	12%
	88%	12%	Percepción	77%	23%
Necesidades Educativas Especiales			Actitud	99%	1%
	96%	4%	Percepción	91%	9%

Nota: los resultados se presentan según los números de respuesta a las opciones de cada ítem, acumulados por variable y por indicador. Fuente: elaboración propia

Respecto a los indicadores de actitud, los que obtuvieron evaluaciones mayores positivas fueron la actitud frente a la diversidad cultural y socioeconómica con un 92% cada una; mientras que los mayores porcentajes de actitud negativa fue el de diversidad etaria con el 12%. Para el indicador de percepción, la mayor percepción positiva se extrajo de diversidad frente a necesidades educativas especiales con 91%, ante la mayor evaluación negativa de discriminación frente a la diversidad socioeconómica y etaria.

Cabe aclarar que los ítems de evaluación de actitud son autodirigidos, es decir, que hacen referencia a la propia conducta y puede que esto genere un sesgo de deseabilidad social en la respuesta que se evidencia en la baja actitud negativa presentada por los/las participantes. Por otra parte, los ítems de evaluación de percepción son hetero-dirigidos, es decir, que hacen

referencia a la conducta observada de los demás. Es posible que esto genere un sesgo de respuesta que se evidencie en un aumento de la percepción negativa presentada por la muestra, en comparación con la actitud negativa que puntúa más baja, como se puede ver en las puntuaciones de la tabla 2.

DIVERSIDAD CULTURAL

Se encontró una tendencia positiva en la forma de respuesta de la muestra en cuanto a los temas de diversidad cultural en un 91%, frente a un 9% de tendencia negativa frente a esta variable.

La evaluación de actitudes frente a la diversidad, evidencia que el 92% de la muestra presenta una actitud positiva frente la diversidad de creencias religiosas, posturas políticas, diversidad étnica, regional o de país, apariencia física o subcultura; mientras que, tan solo un 8 % presenta actitud negativa frente a las características de este indicador. Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que hay factores en los cuales se supera el 10% de actitud negativa por parte de la muestra, estos son: la discusión por temas asociados a la política (11%) y a la religión (19%), la inmigración y el desplazamiento como fuente de problemas sociales (32%), la apariencia como elemento decisorio en la interacción (20%) y, por último, el consumo de sustancias psicoactivas por parte de las personas que tienen modificaciones corporales (11%).

La evaluación de percepciones ante la discriminación por la diversidad cultural evidencia que el 86% de la muestra presenta una percepción positiva frente la diversidad cultural, afinidad política, creencia religiosa, diversidad étnica, lugar de procedencia, tribus urbanas y apariencia física; mientras que, un 14 % presenta una percepción negativa frente a la discriminación de las características de este indicador. Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que hay factores en los cuales se supera el 10% de percepción negativa por parte de la muestra, estos son: discriminación por factores culturales (17%), afinidad política (19%), lugar de procedencia (13%) y por la apariencia física (22%).

DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA

Se encontró una tendencia positiva en la forma de respuesta de la muestra en cuanto a los temas de diversidad socioeconómica de un 90%, frente a un 10% de tendencia negativa frente a esta variable.

La evaluación de actitudes frente a la diversidad evidencia que el 92% de la muestra presenta una actitud positiva frente a la diversidad socioeconómica; mientras que, tan solo un 8 % presenta actitud negativa frente a las características de este indicador. Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que hay factores en los cuales se supera el 10% de actitud negativa por parte de la muestra, estos son: conducta delictiva debido a dificultades económicas (12%), sentido de la estética (13%), los valores (12%) y la asociación entre habilidades cognitivas y la institución educativa en la que se estudia (15%).

La evaluación de percepciones ante la discriminación por la diversidad socioeconómica, evidencia que el 77% de la muestra presenta una percepción positiva frente la diversidad socioeconómica; mientras que, un 23 % presenta una percepción negativa frente a la discriminación de las características de este indicador.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Se encontró una tendencia positiva en la forma de respuesta de la muestra en cuanto a los temas de diversidad sexual y de género de un 89%, frente a un 11% de tendencia negativa frente a esta variable.

La evaluación de actitudes frente a la diversidad sexual y de género, evidencia que el 91% de la muestra presenta una actitud positiva frente la diversidad sexual y de género: su estética, expresiones de afecto, preferencias sexuales y referencia verbal a la diversidad; mientras que, tan solo un 9 % presenta actitud negativa frente a las características de este indicador.

Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que hay factores en los cuales se supera el 10% de actitud negativa por parte de la muestra, estos son: demostraciones de afecto (19%) y las expresiones de diversidad (13%).

La evaluación de percepciones ante la discriminación por la diversidad sexual y de género, evidencia que el 84% de la muestra presenta una percepción positiva frente la diversidad sexual y de género, en sus expresiones y preferencias; mientras que, un 16 % presenta una percepción negativa frente a la discriminación de las características de este indicador. Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que los 2 factores evaluados superan el 10% de percepción negativa por parte de la muestra, estos son: discriminación por género (15%) y por preferencias sexuales diversas (17%).

DIVERSIDAD ETARIA

Se encontró una tendencia positiva en la forma de respuesta de la muestra en cuanto a los temas de diversidad etaria de un 88%, frente a un 12% de tendencia negativa frente a esta variable.

La evaluación de actitudes frente a la diversidad etaria, evidencia que el 87% de la muestra presenta una actitud positiva frente a la diversidad etaria: el relacionamiento y socialización; mientras que, tan solo un 13% presenta actitud negativa frente a las características de este indicador. Sin embargo, al analizar de manera independiente cada ítem se pudo identificar que hay un factor que supera el 10% de actitud negativa por parte de la muestra, el cual es: relacionamiento con diferencia de edad (28%). La evaluación de percepciones ante la discriminación por la diversidad socioeconómica, evidencia que el 77% de la muestra presenta una percepción positiva frente la diversidad etaria; mientras que, un 23% presenta una percepción negativa frente a la discriminación de las características de este indicador.

Diversidad frente a las necesidades educativas especiales

Se encontró una tendencia positiva en la forma de respuesta de la muestra en cuanto a los temas de diversidad frente necesidades educativas especiales de un 96%, frente a un 4% de tendencia negativa frente a esta variable.

La evaluación de actitudes en relación con necesidades educativas especiales, evidencia que el 99% de la muestra presenta una actitud positiva ante la diversidad frente a necesidades educativas especiales: conducta verbal, pertenencia a la institución y tolerancia; mientras que, tan solo un 1 % presenta actitud negativa frente a las características de este indicador. Al analizar

de manera independiente cada ítem, se pudo identificar que ninguno de ellos supera el 10% de percepción negativa.

La evaluación de percepciones ante la discriminación por la diversidad con respecto a las necesidades educativas especiales, evidencia que el 91% de la muestra presenta una percepción positiva frente a la diversidad vinculada con las necesidades educativas especiales; mientras que, un 9% presenta una percepción negativa frente a la discriminación de las características de este indicador.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados de la diversidad cultural y las actitudes ante la diversidad que arroja el estudio evidencian una apertura propia de la población perteneciente a una institución de educación superior frente a la heterogeneidad de las personas por las cuales está integrada esta comunidad educativa. La percepción de las personas como individuos que de por sí, su naturaleza implica la diversidad, está vinculada inicialmente desde una condición subjetiva y superficial con sus apariencias físicas y con la manera en que se comportan socialmente. En este sentido, el estudio muestra un alto porcentaje de población acorde con la exterioridad y exteriorización de las subjetividades de aquellos con quienes comparte el espacio universitario. No obstante, aunque el porcentaje es menor, en el contexto colombiano coexisten algunas formas de prejuicio (Tropp *et al.*, 2022) que atraviesan estas relaciones producto de la herencia colonial que ha impuesto jerarquías en las que el tipo de relación que ha mediado es la competitiva en términos de ascenso y descenso social. En este sentido, es posible entender la educación superior en palabras de Uribe y Ramírez (2019) como uno de los canales estrechos de movilidad social cuyo tránsito representa enormes retos para una gran parte de la población del país. La posibilidad de ascenso social que representa la educación superior en términos económicos y sociales constituye la adquisición de un capital simbólico que implica la superación de condiciones heredadas histórica, biológica y socialmente para amplios sectores socioeconómicos menos favorecidos.

Las actitudes que aparecen frente a la diversidad cultural en torno a las variables estudiadas en la presente investigación permiten reconocer tendencias positivas, aunque estas cambian al analizar de manera independiente cada ítem. Una de las explicaciones vinculada con este aspecto se relaciona con la apariencia exterior y el comportamiento social de los individuos que conduce a otros a anticipar juicios hacia los primeros y hacia sus sistemas de creencias interpretando de manera sesgada su cultura, e incluso, aspectos propios de su subjetividad (Kassin, *et al.*, 2014). Ahora bien, existen discrepancias marcadas entre la aceptación de diferencias en la apariencia exterior y la de las formas de exteriorización de los individuos que se evidencian en variables como la diversidad sexual y de género, la diversidad socioeconómica y la diversidad cultural. En este sentido, cabe anotar que más que aceptación hacia la población diversa vinculada en las anteriores variables, existe tolerancia hacia ellos y ellas. Sin embargo, esta tolerancia no se extiende a la manera en que manifiestan su diversidad como ocurre en el caso de las muestras de afecto públicas entre parejas homosexuales, el uso del lenguaje y la entonación de palabras de grupos socioeconómicos menos privilegiados o la expresión de opiniones en espectros ideológicos extremos.

Esta categorización de los individuos por sus apariencias externas conduce a que sean estereotipados como violentos, incompetentes, sectarios, entre otros calificativos de carácter negativo, y seguidamente a ser objeto de exclusión social por no encajar en las conductas que se consideran deseables. Ahora bien, la investigación muestra que en la universidad objeto del presente estudio no proliferan estas conductas en las que se afianzan regímenes de desigualdad orientados hacia características de etnia, género u orientación sexual como lo evidencian otros estudios de universidades en Bogotá (Preciado y Riaño, 2021; Liscano y Jurado, 2016; Quintero, 2013; Bautista *et al.*, 2020). No obstante, sí que existen tendencias marcadas hacia la heteronormatividad, la conservación de roles de la masculinidad y feminidad, y hacia prácticas de encasillamiento de individuos por su pertenencia a sectores socioeconómicos menos favorecidos o a su identificación con grupos de ideologías políticas extremas. El cruce de estas variables permite considerar aproximaciones posteriores desde el enfoque interseccional para comprender si existen casos en que se suman formas de exclusión y segregación y cuál de ellas predomina sobre las otras.

Tras este análisis realizado en profundidad, hubo varias conclusiones relevantes. En primer lugar, en cuanto a la medición de las categorías de diversidad, se encuentra que la población intervenida presenta una alta diversidad etaria. Así, se encontraron estudiantes, profesores/as y administrativos/as en la institución educativa entre los 16 y los 79 años, lo que claramente conlleva a un uso de lenguaje diferenciado, a una aplicación de estrategias pedagógicas puntuales relacionadas con aspectos cognitivos, emocionales y culturales característicos de la edad, y a la implementación de diferentes medios de acceso.

En segundo lugar, la población proviene en su mayoría de la ciudad de Bogotá, de los estratos 3 y 4, sin embargo, se encontró un porcentaje considerable de población proveniente de estratos inferiores. Esta desigualdad tiene efectos importantes y duraderos en el desarrollo cognitivo y socioemocional, así como en los resultados de aprendizaje (Shonkoff y Garner, 2012). Aunque el porcentaje de población perteneciente a grupos étnicos y tribus urbanas es muy bajo, tal como se observa en los resultados, esto da cuenta de la heterogeneidad que caracteriza la educación en un país tan diverso como Colombia (López-Mari, Martín-Alonso y Peirats-Chacón, 2022), brindando oportunidades de aprendizaje a la institución educativa para un acceso a todas las comunidades.

En tercer lugar, se resalta la distribución entre sexos, la cual es bastante equitativa en la institución, con una preferencia sexual mayoritaria heterosexual, pero con un porcentaje considerable de población con otra orientación sexual, que debe ser incluida en los diferentes procesos académicos o administrativos de la institución. En cuanto a las necesidades educativas especiales a raíz de discapacidades físicas o cognitivas, la diversidad en la institución es bastante baja, esto, seguramente por la falta de experiencia y capacitación en la población para atender este tipo de necesidades.

Por último, respecto a los resultados obtenidos de la caracterización de las actitudes hacia la diversidad y detección de situaciones de discriminación, los/las participantes, miembros de la comunidad académica de la institución educativa, evidenciaron actitudes y percepciones positivas frente a la diversidad cultural, socioeconómica, sexual y de género, y de necesidades educativas especiales. Sin embargo, haciendo un análisis detallado por ítem de la prueba, se

encontró que frente a algunas categorías de diversidad sí se presentó una percepción con tendencia a calificaciones medias, siendo estas: las dificultades en el momento de la socialización con personas que presentan diversidad etaria al grupo general; al igual que una actitud frente a las expresiones de afecto y diversidad de género y sexual, discriminación por género y por preferencias sexuales diversas. Además, con la diversidad socioeconómica las puntuaciones medias se presentan ante indicadores de actitud o percepción frente a la conducta delictiva debido a dificultades económicas, el sentido de la estética, los valores y la asociación entre habilidades cognitivas y la institución educativa previa en la que se estudia. Respecto a la diversidad cultural, los puntajes promedio corresponden a la discriminación por factores culturales, afinidad política, lugar de procedencia y por la apariencia física.

6. REFERENCIAS

- Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243206289499>
- Alexandra, V., Ehrhart, K. H. and Randel, A. E. (2021). Cultural intelligence, perceived inclusion, and cultural diversity in workgroups. *Personality and Individual Differences*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110285>.
- Batista, P. (2019). Diagnostic indicators for study of educational inclusion-exclusion's process in Cuban school. *Universidad de La Habana*, (288), 186-213. [Rhttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200186&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200186&lng=es&tlng=en).
- Bautista, D. M., Barón, E., Martínez, F., & Ardila, W. (2020). La Bogotá percibida por los jóvenes universitarios. Imaginarios, narrativas y signos identitarios de la ciudad. *Revista Academia y Virtualidad*, 13(2), 117-131. <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.18359/ravi.4725>
- Bourdieu, P. (1997). *Practical reasons. On the theory of action*. Anagrama.
- Cai, J. & Kosaka, M. (2019). Learner-engaged curriculum co-development in Older Adult Education: Lessons learned from the universities for older adults in China. *International Journal of Educational Research*, 98. p.p. 36-47. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.011>.
- Calabria, A. y Calero, A. (2012). Social inclusion policies for the most vulnerable age groups: social security inclusion plan and universal child allowance for social protection. *Present Economic*, 22(77). pp. 9-21.
- Cantero, J., Placencia, E., Agrás, C., & Mora, C. (2021). Influencia del contacto imaginado y la toma de conciencia en el prejuicio explícito e implícito hacia mujeres líderes en contexto laboral. *Boletín Científico Sapiens Research*, 11(2), 61-67.
- Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad*. Tusquets. [https://revolucioncantonal.net.files.wordpress.com/2019/01/kupdf.com_la-institucion-acuten-imaginaria-de-la-sociedad-cornelius-castoriadis.pdf](https://revolucioncantonal.net/files.wordpress.com/2019/01/kupdf.com_la-institucion-acuten-imaginaria-de-la-sociedad-cornelius-castoriadis.pdf)
- Cortina, A. (2017). *Aporofobia, el rechazo al pobre*. Paidós. <https://www.planetadelibros.com/libro-aporofobia-el-rechazo-al-pobre/248688>
- Cumming-Potvin, W. y Martino, W. (2018). Countering heteronormativity and cisnormativity in Australian schools: Examining English teachers' reflections on gender and sexual diversity in the classroom. *Teaching and Teacher Education*, 74. p.p. 35-48. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.008>.
- DANE (2015). *Socioeconomic stratification*. https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf
- DeVries, J. M., Voß, S. y Gebhardt, M. (2018). Do learners with special education needs really feel included? Evidence from the Perception of Inclusion Questionnaire and Strengths and Difficulties Questionnaire. *Research in Developmental Disabilities*, 83. p.p. 28-36. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2018.07.007>.

Franzoi, S. (2007). *Psicología social*. McGraw Hill.

García-García, F.; Gil-Ruiz, F.J.; Rosado-Millán, M.J. (2020). Narrativas digitales y empoderamiento ciudadano. Estudio sobre la percepción en: Raúl Álvarez & Mario Rajas (Eds.). *Paradigmas de la Narrativa Audiovisuales. ASRI. n° 18*: Págs. 42-70. Eumed.net-URJC <https://www.eumed.net/rev/asri/>

láñez-Domínguez, A. & González Luna, B. (2017). The Representation of Physical Functional Diversity in the Spanish Press. *Communication & Society, 30*(1), 105. <https://www.doi.org/10.15581/003.30.1.105-124>

Kassin, S., Fein, S., & Markus, H. R. (2014). *Psicología social*. Cengage Learning. Novena edición. ISBN: 978-1-133-95775-1

Liscano Rivera, D. C., y Jurado de los Santos, P. (2016). Social representations of LGBT people in the university: teachers and students perspective. *Revista de Educación Inclusiva, 9*(3), 231-249.

Llorent, V. y Álamo, M. (2016). Escala de Actitudes hacia la Diversidad Cultural (ADC) para los futuros docentes. *Opción, 32*(11). p.p. 832 – 841. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048902048>

López-Mari, M., San Martín-Alonso, A., & Peirats-Chacón, J. (2022). De los videojuegos a la gamificación como estrategia metodológica inclusiva. *Revista Colombiana de Educación, 1*(84), 1-22. Epub October 30, 2022. <https://doi.org/10.17227/rce.num84-12518>

Lovón, M.A. y Palomino, M. (2022). Discriminación y racismo en tiempo de coronavirus: El discurso de la desigualdad social de la 'pituquería' en el Perú. *Lengua y Sociedad, 21*(1), 163-203. <https://dx.doi.org/10.15381/lengsoc.v21i1.22518>

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993*. República de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Molero, F. (2007). El estudio del prejuicio en la psicología social: Definición y causas. En: Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I. (2007). *Psicología social (3a. ed.)*. McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2326812>

Mogrovejo, N. (2008). Sexual diversity, a problematic concept. *Journal of Social Work, 18*. pp. 62–71.

Myers, D. y Twenge, J. (2019). *Social psychology*. New York: McGraw Hill. <https://www.amazon.com/Social-Psychology-David-Myers/dp/0078035295>

Ortega, S., Patiño, J.C. y Rojas, C. (2019). *Global environment, ethics and society*. EAN Editions.

Park, J. J., Denson, N., & Bowman, N. A. (2013). Does socioeconomic diversity make a Difference? Examining the effects of racial and socioeconomic diversity on the campus climate for diversity. *American Educational Research Journal, 50*(3), 466–496. <https://doi.org/10.3102/0002831212468290>.

Pérez-Enseñat, A. y Moya-Mata, I. (2020). Diversidad en la identidad y expresión de género en Educación Física: Una revisión de la literatura (Diversity in gender identity and expression in Physical Education. A review of the literature). *Retos*, 38, 818–823. <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.54076>

Preciado, M. y Riaño, A. (2021). Estudiantes afrodescendientes: desafíos en inclusión y acompañamiento en la Universidad Santo Tomás, Bogotá. *Análisis*, 52(98), 340–376. <https://doi.org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.15332/21459169.6332>

Quintero, O. (2013). *Racismo y discriminación en la universidad: lecturas cruzadas de las sociedades francesa y colombiana a partir de la experiencia vivida por estudiantes negros en París y Bogotá* (Doctoral dissertation, Université Rennes 2).

Rodríguez, R. y González, I. (2000). Socio-economic diversity as a measure of human development. *Economic Research*, 60(233). pp. 13-33.

Shonkoff, J.P. y Garner, A.S. (2012). The Lifelong Effects of Early Childhood Adversity and Toxic Stress. *Pediatrics*, 129(1), pp. 232–246. <https://publications.aap.org/pediatrics/article/129/1/e232/31628/The-Lifelong-Effects-of-Early-Childhood-Adversity>

Smith, V., Araya, M. y Peña, L. (2009). ¿Costa Rica solidaria?: actitudes hacia la migración y los inmigrantes. *Revista Digital de la Maestría en Ciencias Penales de la Universidad de Costa Rica*, 1. https://www.academia.edu/64415021/_Costa_Rica_Solidaria_Actitudes_Hacia_La_Migraci%C3%B3n_y_Los_Inmigrantes

Solórzano, M. (2013). Escala ACTDIV para medir la actitud hacia la diversidad. *Revista Actualidades investigativas en educación*, 13(1). p.p. 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44725654010>

Solsona, J., Ortiz, A. and Chuecos, J. (2019). Diversidad en género y sexualidad. *AMF*, 15(1). pp. 15-21.

Tenorio, S. (2011). Initial teacher training and special educational needs. *Estud. pedagóg.*, 37(2). pp. 249-265. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052011000200015>.

Tropp, L. R., White, F., Rucinski, C. L., & Tredoux, C. (2022). Intergroup Contact and Prejudice Reduction: Prospects and Challenges in Changing Youth Attitudes. *Review of General Psychology*, 26(3), 342–360. <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.1177/10892680211046517>

UNESCO (2017). *Guía para la inclusión: asegurando el acceso a la educación para todos*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259592>

Uribe, C. y Ramírez, J. (2019). Clase media y movilidad social en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(2), 229-255. <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n2.50749>