

**Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI, familia y contextos
laborales**

Autores

Lizeth Johana Burgos Cedeño

Natalia Turriago Gálvez

Directora

Dora Isabel Garzón de Laverde

Asesor Primero y Segundo Semestre:

Ricardo Arturo Jaramillo Moreno

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Maestría en Psicología Clínica y de la Familia

Bogotá, Mayo 10 de 2016

Tabla de Contenido

Resumen	8
Presentación	11
Introducción	15
Problema	17
Fenómeno	18
Pregunta General de la investigación/intervención	18
Objetivo General de la Investigación/intervención	18
Objetivo de intervención.....	19
Objetivo de Investigación	19
Hipótesis de investigación	19
Hipótesis de intervención.....	19
Estados del Arte	20
Estado del Arte Documental	20
Desarrollo Humano, Libertad y Procesos de autonomía	20
Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas	26
Co-evolución en los procesos de desarrollo de la Familia.....	29
Desarrollo laboral y procesos de exclusión-inclusión laboral	36
Estado del Arte Testimonial.....	53
Participantes del estado testimonial	54
Instrumentos.....	55
Guiones	56
Resultados de los escenarios	62
Dominio Pragmático	62
Dominio Ideológico/simbólico.....	63
Dominio Paradigmático	64

Discusión entre Estado del Arte y Testimonial	66
Sistema Teórico	72
Principios Sistémicos-Complejos en el fenómeno	72
Desarrollo humano, Identidad y libertad	77
Instituciones y desarrollo laboral en la comunidad LGBTI	81
Construcción Narrativa de inclusión-exclusión laboral.....	83
Sistema Metodológico	88
Diversos órdenes complejos como marco de operación	89
Modelización Sistémica	91
Operadores generales de las intervenciones	93
Conceptos metodológicos	95
Procesos de inclusión- exclusión laboral en personas de la Comunidad LGBTI	96
Mundos narrativos posibles de los miembros de la Comunidad LGBTI	98
Relación Familia.-Contextos laborales de la comunidad LGBTI	100
Contextos de investigación/intervención y Actores del proceso	101
Método	102
Diseños de la investigación/intervención.....	103
Neo-diseños de la investigación/intervención.....	98
Procedimiento para construcción de resultados	116
Resultaos de la investigación/intervención	118
Procesos de inclusión-exclusión laboral en la comunidad LGBTI.	118
Relación Familia-Contexto Laboral	135
Mundos Narrativos Posibles	143
Consideraciones Autorreferenciales de las investigadoras/interventoras.....	157
Historias	157
Memorias	158
Relatos Alternos.....	163

Discusión	166
Historias de inclusión-exclusión laboral: Una cuestión de opinión	166
La inclusión como mundos Narrativos Posibles: Responsabilidad de todos y para todos	172
La inclusión en las relaciones: una experiencia en la Diversidad de mundos posibles.....	175
Conclusiones.....	179
Implicaciones para la Disciplina	181
Implicaciones para la Maestría en Psicología Clínica y de la Familia	182
Implicaciones para la comunidad LGBTI y sus Familias	183
Implicaciones para las investigadoras/interventoras	184
Referencias	187

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Propuesta de Modelización Sistémica en la investigación/intervención.....	92
Gráfica 2. Propuesta de escenarios para la investigación/intervención.....	104
Gráfica 3. Escenario 1 “De la voz de los profesionales”	106
Gráfica 4. Escenario 2 “Mi cuerpo como la voz de ms experiencias laborales”.....	108
Gráfica 5. Escenario 3. “Quienes somos, quienes fuimos y quienes seremos como gestores de inclusión”	111
Gráfica 6. Escenario 4. “Saliendo del clóset”	113
Gráfica 7. Escenario 5. “Circulo cromático: Un giro a la diversidad”	115

Lista de Tablas

Tabla 1. Participantes de los escenarios conversacionales	55
Tabla 2. Escenario Conversacional “Testigos del sendero de desarrollo”	57
Tabla 3. Escenario Conversacional 2 “Caminando el desarrollo laboral”	58
Tabla 4. Escenario Conversacional 3 “Co-autores y acompañantes del camino de desarrollo .	60
Tabla 5. Participantes de la investigación/intervención	105
Tabla 6. Inclusión-Exclusión laboral Escenario 1	104
Tabla 7. Escenario 2, “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias” .	107
Tabla 8. Guion Escenario, ¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser?	109
Tabla 9. Guion escenario 4, “Saliendo del closet ”	112
Tabla 10. Escenario 5 “Circulo cromático de Diversidad”	114

Tabla de imágenes

Imagen 1. Diseños- Neo diseños53

Imagen 2. Tabla Matriz análisis de resultados 117

Imagen 3. Dispositivo Conversacional escenario 4..... 127

Imagen 4. Creación circulo cromático un giro de diversidad 152

Resumen

Esta investigación/ intervención se enmarca dentro del Macroproyecto: Historias y Narrativas de los Sistemas Humanos en la diversidad de Contextos del programa de Maestría en Psicología Clínica y de la Familia de la Universidad Santo Tomás. El objetivo está centrado en comprender las narrativas de inclusión- exclusión laboral, en personas sexualmente diversas en relación a la familia e instituciones de vinculación laboral y su reconfiguración narrativa para su desarrollo en procesos de intervención con los diversos actores: miembros de la comunidad LGBTI, familias e instituciones de inclusión laboral como el CAIDS Sebastián Romero.

El desarrollo de esta investigación/ intervención contextual y reflexiva de segundo orden, se realizó mediante un proceso de modelización, el cual operó bajo la perspectiva sistémico construccionista constructivista compleja. Se contó con la participación del CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo y los consultorios de Psicología de la IPS Universidad Santo Tomás de Bogotá. El diseño propuesto, se desarrolló en cinco escenarios en los que participaron 10 personas de la comunidad LGBTI, 2 profesionales del CAIDS Sebastián Romero, 3 personas de la red vincular junto con las investigadoras/interventoras.

Como resultados de la investigación/intervención surgieron comprensiones novedosas sobre los miembros de la comunidad LGBTI y sus procesos identitarios, a la luz del reconocimiento de sus capacidades, habilidades, competencias y recursos en un contexto laboral que propician procesos de inclusión, independiente a su orientación o identidad sexual o de género. Así mismo, los relatos en los que se comprende a la familia como una red auto-organizada que puede ser

diferente a la familia nuclear o biológica, favorece la construcción de autonomía, valoración personal y desarrollo laboral.

Palabras clave: Construcción Narrativa, Comunidad LGBTI, Desarrollo Laboral, Exclusión-Inclusión laboral, Identidad, Redes de Familiaridad.

Abstract

This research - intervention is part of Macro Project: Stories and Narratives of Human Systems in the diversity of contexts in the Master's program in Clinical Psychology and Family of the University of Santo Tomas. The lens is focused on understanding the narratives of labor inclusion-exclusion sexually different persons in relation to his family and institutions working relationship and narrative reconfiguration for workforce development intervention processes with different actors, members of the LGBTI community, families and institutions of labor inclusion as CAIDS Sebastian Romero.

The development of this contextual and reflexive investigation/intervention procedure of second order was performed under a complex systemic constructivist constructionist perspective of human phenomena. It was attended by the CAIDS Sebastian Romero of Teusaquillo and the Psychology offices of the IPS University of Santo Tomás in Bogotá. The proposed design was developed in five scenarios in which 10 people from the LGBTI community participated along with two professionals from the CAIDS Sebastian Romero, 3 persons from the community's network and the investigators-interventionists.

New understandings of the members of the LGBTI community and their identities emerged as a result of the investigation/intervention; such as the recognition of their capacities, abilities, skills and resources in a working context that stimulates processes of inclusion independent from their sexual orientation or identity or their gender. Furthermore, the stories in which the family is understood as an auto-organized network that can be different from the nuclear or biological family favors the construction of autonomy, personal value and professional Development.

Keywords: Narrative Construction, LGBTI Community, Workforce Development, exclusion-inclusion work, Identity, Networks Familiarity.

Presentación

La presente investigación/intervención, se llevó a cabo para optar al título de Magíster en Psicología Clínica y de la Familia en la Universidad Santo Tomás, inscrita en el proyecto institucional “Historias y Narrativas de los Sistemas Humanos en diversidad de Contextos”. Se asumen las narrativas como dominio que posibilita estructurar la experiencia y la acción humanas hacia la generatividad, centrada ésta en miembros de la comunidad LGBTI: lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, sigla con la cual serán identificados a lo largo del documento.

El problema planteado en la investigación/intervención se relaciona con narrativas de los procesos de inclusión y exclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI, sustentados en discursos heteronormativos que les limitan la posibilidad de acceder a diversidad de trabajos por su preferencia sexual y de género distinta, la cual se aparta de los cánones establecidos socialmente, narrativas que dan cuenta de limitaciones y obstáculos en los procesos de desarrollo de los miembros de esta comunidad.

Para realizar éste estudio, se contó con el respaldo del Centro de atención integral a la diversidad sexual y de género CAIDS Sebastián Romero, contexto en donde se brinda atención integral a comunidad LGBTI; desde allí se promueven espacios de reconocimiento y fomento de los derechos de esta población, y los consultorios de la USTA, IPS que brinda atención Clínica y de consultoría a una alta proporción de la población de la ciudad de Bogotá. Se asume a las personas de la comunidad LGBTI, desde una mirada ecológica, como un grupo de individuos inmersos en un sistema familiar, social, institucional laboral o académico dentro de la sociedad.

Es así como el proceso de investigación/ intervención se dirigió a convocar y concertar las diferentes formas de participación laboral de la comunidad LGBTI a través de relatos y experiencias en el contexto familiar, social, institucional y laboral, con un marco de reflexión narrativa en el relato y práctica social.

La pertinencia del estudio para el campo de la psicología clínica está asociada a las experiencias de las familias, las instituciones de atención, los contextos laborales y las personas de la comunidad LGBTI en relación a las historias de inclusión- exclusión laboral respecto a los acontecimientos vividos y por vivir, donde la dignificación tiene posibilidad de emerger, en tanto, el contexto de lo clínico está diseñado como espacio donde el ser humano se asume como sujeto político, social, psicológico y cultural para su inclusión, independientemente de su orientación sexual y de género, no sólo en los espacios laborales, sino en todas las dimensiones de su vida, fortaleciendo así los procesos de autonomía y desarrollo humano, donde la psicología clínica se posiciona como una disciplina que da voz a todos los actores del contexto en actos de responsabilidad compartida.

De acuerdo a lo anterior esta investigación/intervención se aborda desde un enfoque sistémico constructivista-construccionista complejo, dado que trasciende un marco sociopolítico y en esa medida, requiere de una mirada ecológica en la que se promuevan relaciones donde las redes institucionales, familiares, sociales, académicas y laborales, entre otras, se fortalezcan de manera solidaria para comprender y abordar el fenómeno de la inclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI de forma amplia, tanto que, conjuga la transdisciplinariedad y el diálogo de saberes.

De este modo la apuesta metodológica se construyó, teniendo como marco la narrativa y procesos conversacionales dados en los escenarios de investigación/intervención en los que es posible movilizar significados y sentidos que contribuyen a la creación y mantenimiento del problema. Así entonces, bajo esta perspectiva epistemológica, se planteó la necesidad del cambio en la experiencia y co-construcción de memorias y relatos alternos que propician la creación de mundos posibles. A continuación se presenta una síntesis de los capítulos donde se abordó el fenómeno-problema de investigación/intervención.

Primero. Estado del Arte documental: aquí se integran todos los avances investigativos, aportes transdisciplinarios y estudios que enriquecieron la comprensión del fenómeno de estudio. En éste mismo capítulo se incluye el estado del arte Testimonial, el cual integra las voces de los diferentes actores significativos del contexto particular de la investigación/intervención, con sus aportes a la comprensión y abordaje del fenómeno de interés.

Segundo. Sistema teórico: en este capítulo se presentan las diferentes comprensiones y aportes de los autores más representativos en el estudio del fenómeno de investigación/intervención para dar respaldo conceptual al mismo, así como el planteamiento de los principios y marco teórico de la narrativa y de la perspectiva sistémico compleja.

Tercero. Método: capítulo en el que se relacionan los diferentes principios epistemológicos propios del operar sistémico construccionista-constructivista complejo en relación con el fenómeno de estudio, que dan lugar a los conceptos metodológicos de esta investigación/intervención; igualmente se recrean los escenarios investigativos/interventivos, el contexto y el proceso de modelización desarrollado.

Cuarto. Resultados: se da cuenta de las descripciones y elaboraciones que emergen en cada escenario propuesto, orientadas por los objetivos, preguntas e hipótesis, conjuntamente con los conceptos metodológicos del proyecto institucional y los conceptos de la investigación/intervención en relación con el estudio del fenómeno, dando cuenta de los conceptos emergentes en la intervención bajo un horizonte de estrategias conversacionales, organizados estos resultados en matrices elaboradas para ello.

Quinto. Discusión: en este capítulo se expone la interpretación de los resultados y aportes emergentes del proceso investigativo/interventivo, a la luz de la propuesta de los autores del sistema teórico y de los estados del arte, reflejados en las diferentes hipótesis construidas alrededor del fenómeno de investigación/intervención.

Para finalizar, el Sexto capítulo está centrado en las diferentes conclusiones, implicaciones y aportes significativos que el estudio proporciona a la Maestría en Psicología Clínica y de la Familia, al fenómeno de estudio, a la psicología clínica, a la comunidad LGBTI, y del CAIDS Sebastián Romero y para las investigadoras/interventoras.

Introducción

El estudio del desarrollo humano ha sido, sin duda, uno de los puntos de partida en el reconocimiento de la persona en todos los ámbitos, desde allí se desprenden un sin fin de dimensiones basadas en la libertad y la posibilidad de elegir o asumir el propio proyecto vital, es por ello que, abordar el desarrollo constituye un proceso que posibilita transformaciones en sus condiciones de vida, lo cual a su vez implica su relación con los diferentes sistemas de su ecología tales como el trabajo, la comunidad, la familia, las instituciones y la sociedad, entre otros.

En ese sentido el fenómeno de investigación se enmarca en el contexto laboral, puesto que éste es un espacio fundamental para el desarrollo del ser humano, en la medida en que le permite visibilizarse desde sus capacidades y competencias ante sí mismo y ante la sociedad, asumir autónomamente la vida y aportar a la sociedad desde su desempeño en la labor que lleva a cabo, sin embargo, y de forma paradójica en muchos de los contextos laborales o instituciones, existen estereotipos y prejuicios socioculturales que dan lugar a dinámicas discriminatorias y de exclusión, a pesar de que su misión esté encaminada a mejorar la calidad de vida de las personas, aportar a la educación de las diferentes generaciones, el cuidado y protección de las personas en sus diferentes momentos vitales, entre otros, o inclusive, en muchos casos, estos ámbitos, implican la lucha y reconocimiento de los derechos humanos, todos regidos por normatividades, políticas y legislaturas, lo cual se plantea como problema de investigación e intervención.

Bajo este presupuesto, en la paradoja que encierra, los miembros de la comunidad LGBTI, se ven enfrentados a tener que luchar para su inserción en el mundo laboral, en diversidad de posiciones o tareas, o en la gran mayoría de los casos, a tener que renunciar a sus propios sueños por la falta de oportunidades, pese a estar preparados para desempeñarse en multiplicidad de cargos; las puertas del mundo laboral están cerradas de antemano para ellos, con las implicaciones que esta situación conlleva en su proyección vital como miembros de la sociedad.

Así entonces, la construcción narrativa del sí mismo en las personas de esta comunidad, se mantienen a partir de prejuicios y estereotipos socioculturales que les impiden el ingreso o les cierran la puerta a los espacios de desarrollo que pudieran contribuir a su co-evolución, al considerar que en las labores y oficios están limitados a pocas opciones como peluquería. Es así como las personas de la comunidad LGBTI encuentran pocas o insuficientes posibilidades laborales, dado que la sociedad restringe su inclusión, delegándoles labores restringidas a peluquería, diseño o arte, fundamentalmente, e inclusive, como una expresión máxima de discriminación, estaría el trabajo sexual, al cual recurren como desafío a una sociedad que les cierra las puertas a opciones dignas de desarrollo.

Bajo esta mirada, las dinámicas en la relación que se construye entre la familia, la sociedad y sus instituciones, mantienen narrativas que impactan tanto en los procesos de inclusión-exclusión laboral como en la co-evolución de las familias y personas de esta comunidad. Por lo anterior, resulta importante ahondar en los discursos de poder, estereotipos y prejuicios que se construyen sobre la comunidad LGBTI, los cuales se mantiene en las familias e instituciones, así como en los miembros de la comunidad, siendo importante cuestionar y reflexionar el

reconocimiento de habilidades, capacidades y competencias respecto a cómo los contextos de desarrollo laboral comprenden y pueden transformar las diversas circunstancias y vivencias de las personas sexualmente diversas y sus familias a través de procesos de inclusión laboral, contruidos en procesos narrativos conversacionales.

En relación con la inclusión-exclusión social, laboral y cultural de los miembros de la comunidad LGBTI, es importante comprender las dinámicas propias de exclusión al interior de cada grupo familiar por su condición de vida diversa, la cual puede limitar las posibilidades de desarrollo y co-evolución no solo del miembro de la familia sexualmente y de género diverso, sino de todo el grupo familiar, por tanto es fundamental construir procesos de valoración y respecto por la autonomía de estas personas, facilitando así su desarrollo y respuesta frente a las exigencias de la sociedad.

Con lo anterior queda planteado el marco sobre el cual se construye el problema de interés investigativo/interventivo, el fenómeno, la pregunta de investigación/intervención, los objetivos generales y específicos y las hipótesis correspondientes.

Problema

Las narrativas y relatos dominantes que dan cuenta del sí mismo de los miembros de la comunidad LGBTI en el contexto laboral, familiar y social, se cristalizan en historias que giran alrededor de la orientación sexual o de género, y se desconocen sus competencias y habilidades en el ámbito laboral. Su orientación y elección sexual, engloba todo su ser, el cual es rechazado,

limitando procesos de inclusión laboral, con la consecuente limitación de su desarrollo y co-evolución; y la realización de procesos de intervención narrativa en los cuales se pueda reconfigurar esta realidad en contextos que incluyen a los miembros de la comunidad, sus familias e instituciones laborales.

Fenómeno

Así mismo el fenómeno de interés se centra en los procesos de inclusión-exclusión laboral que se mantienen con la comunidad sexualmente diversa, contemplados bajo discursos normativos y de discriminación, que contribuyen a invisibilizar a la comunidad LGBTI en sus capacidades recursos, y su reconfiguración en procesos narrativos que incluyen a todos los actores del contexto: miembros de la comunidad, familias e instituciones laborales.

Pregunta General de investigación/intervención

¿Cómo se construyen narrativas de procesos de inclusión - exclusión para el desarrollo laboral de la comunidad LGBTI en un contexto institucional? y ¿Cómo se configuran narrativamente en la relación familia- institución relatos emergentes de co-evolución?

Objetivo General de investigación/intervención

Comprender la forma como se construyen narrativas de inclusión-exclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI, así como el desarrollo de contextos interventivos en relación a su familia y contextos laborales que puedan favorecer su desarrollo y autonomía.

Objetivo de Intervención

Construir procesos de intervención narrativos de inclusión para el desarrollo laboral de personas de la comunidad LGBTI en contextos que involucren a estas personas, sus familias e instituciones sociales como el CAIDS Sebastián Romero.

Objetivo de investigación

Identificar y comprender los procesos narrativos de inclusión-exclusión laboral de personas sexualmente diversas en la relación con su familia y la institución local (CAIDS Sebastián Romero) y su reconfiguración narrativa para el desarrollo laboral en procesos de intervención con los diversos actores.

Hipótesis de investigación

Los procesos de inclusión-exclusión laboral de la comunidad LGBTI se mantienen y naturalizan desde discursos normativos que establecen un orden determinado, los cuales tienen impacto y limitan el desarrollo y la libertad de las personas. De esta manera se puede convertir en un factor determinante para vincularse a un contexto laboral.

Hipótesis De Intervención

La importancia de reconocer la diversidad sexual a partir de escenarios narrativos conversacionales, en los que se comprenda el proceso de inclusión-exclusión laboral de personas de la comunidad LGBTI como un fenómeno ecológico e interdisciplinar, que promueva relatos

generativos que dignifiquen la labor de cualquier persona sin importar su condición u orientación sexual.

Estados del arte

Estado del Arte Documental

A continuación, el capítulo de Estado del arte, dará cuenta de la revisión crítica documental de diferentes estudios, investigaciones y políticas públicas que construyeron un marco referente a la comprensión del fenómeno de estudio, de esta manera fue importante convocar investigaciones cuyas comprensiones plantean con claridad implicaciones teóricas y metodológicas, reconociendo aportes de autores desde varias perspectivas alrededor del tema.

La información se organiza de acuerdo a las diferentes comprensiones teóricas sobre los ejes temáticos coherentes con el fenómeno de estudio como son: Desarrollo humano, libertad y Procesos de Autonomía; Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas; Co-evolución Instituciones y Familia; Desarrollo laboral y procesos de exclusión-inclusión de la comunidad LGBTI.

Desarrollo humano, libertad y procesos de autonomía

Durante los últimos años el índice de desarrollo humano ha sido utilizado como un indicador del desarrollo político y económico de una población, bajo esta premisa el bienestar y la calidad de vida pasan a ser una cifra utilitaria que se transforma en el acceso a los bienes y servicios que pueda ofrecer una sociedad; sin embargo, en la actualidad se reconoce que el desarrollo humano es un proceso de varios componentes como lo son: establecer un plan de vida o proyecto

personal y mantener un nivel de satisfacción en el que las posibilidades sociales, económicas, culturales, políticas y laborales sean equitativos para los miembros de la sociedad.

Bajo este planteamiento, hablar de desarrollo humano genera diversas reflexiones frente a las cuales se destaca la necesidad que tienen las personas de mantener una vida plena, productiva y creativa en la que logren desarrollar sus habilidades y potencialidades, sin embargo, en la sociedad actual no todas las personas tienen la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas por medio de un trabajo digno, entre ellos miembros de la comunidad LGBTI convertida en una población excluida por la sociedad al punto que pareciera, en una alta proporción, no tener oportunidades que les permita consolidar su desarrollo, en igualdad de condiciones a otras personas no pertenecientes a ésta comunidad.

Al respecto, Sen (2000, p. 141), y Nussbaum (2007), abordaron el enfoque del desarrollo humano y la fundamentación de los derechos, mencionando: "la libertad de participación no puede ser sino fundamental en el análisis de la política económica y social". De este modo Sen (2000), define la libertad, como el fin principal del desarrollo más allá de la pretensión de aumentarla para lograr "algo más". En cuanto a la libertad como medio, el autor sostiene que, además de ser el objetivo último del desarrollo, es una herramienta para el mismo. Se trata de que la libertad sea un instrumento para el desarrollo. (Sen, citando en Edo, 2011, p. 1).

Mantener la libertad como idea central de desarrollo, abre la posibilidad para reconocer cómo las personas sexualmente diversas requieren hacerse visibles frente a una sociedad normativa que asume al sujeto como su construcción de acuerdo a lo que está estipulado, de manera que la

libertad queda coartada, en esta medida las instituciones también exigen y promueven imposiciones de lo que puede ser aceptado o no, de acuerdo a lo social.

Di Tullio (2013), como complemento a lo propuesto por los autores, en publicación de la Revista Internacional de Filosofía, menciona que las libertades se plantean en términos de capacidades en tanto objetivos políticos y fines con pretensión universal. Así mismo para Nussbaum son relevantes los requisitos materiales e institucionales como bases para el logro de la "libertad genuina", luego de hacer una crítica frente a la libertad asumida como un bien social por sí misma, puesto que existen libertades socialmente relevantes y otras no tanto, o que pueden ser directamente dañinas y deberían regularse legalmente (Nussbaum, 2012, p. 367).

Lo anterior da lugar a reflexiones frente a diferentes controversias a nivel sociopolítico: desde un marco comunitario del rol que asumen las instituciones y las respuestas de las familias adscritas a programas de ayuda, así como el reconocimiento de la inclusión como potente herramienta constructora del desarrollo humano en los contextos laborales, siendo la co-evolución la que da paso a una perspectiva de género diversa, sustentada desde las capacidades y actuando como uno de los hilos que entretejen el interés investigativo de este estudio, permite incluir la autonomía y la libertad como importantes referentes asociados.

Por otra parte Najmanovich (2005), desde una postura psicológica, expone que : "El sujeto complejo se ve a sí mismo al construir el mundo, pertenece a él y con autonomía relativa, inseparable y a la vez distinguible, ocupando un lugar paradójico: es a la vez construido y constructor" (p. 26); Desde esta perspectiva el sujeto tiene la libertad de seguir reglas y adecuarse al ideal que refleja el mundo externo, pues en su condición de ser viviente y complejo, se nutre y

se transforma con el medio en el que se encuentra, es entonces, que se habla de una autonomía relativa, que se da en la flexibilidad del sistema y la posibilidad que éste tiene de cambiar o mantenerse en sintonía con el ambiente. Con la propuesta anterior es válido referirse al contexto, como el lugar de los intercambios, que pueden ser considerados como red de interacciones de inclusión o exclusión.

En contraste la biología y ciencias cognitivas actuales plantean la autonomía como una condición de posibilidad para la construcción - deconstrucción de organismos y agentes capaces de estar vivos y adaptarse a un entorno. De esta forma y siguiendo con la idea del autor la autonomía se asocia con la emergencia de la subjetividad no sólo como sujeto psicológico, sino también de conocimiento en el que se entreteje la expansión de la consciencia, permitiendo pensar el término de autonomía desde el impacto sociopolítico y la co-evolución de la sociedad.

Bajo esta perspectiva, las personas de la comunidad LGBTI en muchas ocasiones se ven enfrentadas a discursos de poder que se dan desde marcos políticos y sociales, los cuales se vuelven excluyentes e invisibilizan al ser humano, debilitando su valoración personal y lo conducen a suprimir su identidad.

Como se ha señalado, hablar de autonomía invita a pensar en la construcción misma de identidad, que va más allá de una orientación sexual y por el contrario, se convierte en un estilo de vida, visible y reconocido ante la sociedad. Bajo esta idea Herrera, Lozano, Ortiz y Prada (2012) señalan, que la heterosexualidad como norma incuestionable, posiciona a la comunidad LGBTI, bajo transformaciones, comportamientos y actitudes que le atribuyen un significado de búsqueda de identidad, es decir, a modo de eufemismo, donde el significado que se da al

pertenecer a la comunidad LGBTI muchas veces se comprende como un momento de tránsito o una búsqueda de identidad y no como una elección u orientación sexual.

Al respecto Russell y Tokatlan (2002) en el artículo de la autonomía antagónica a la autonomía relacional, señalan que "la autonomía se convierte así en un patrón de actividad que todos los estados seguirán en la medida en que todos quieren reproducirse y preservar su libertad. El carácter de este patrón depende de factores nacionales y de la cultura" (p. 163). Es así como los discursos de poder se mantienen vigentes en la medida en que "controlan" y permean posibles versiones de una realidad.

La propuesta de Foucault (1981) planteada sobre poderes y estrategias, presenta el ejercicio del poder en términos del amor o deseo. La primera, en cuanto a la noción del amor, dificulta el planteamiento del poder dada la imposibilidad de caracterizarlo, además se reducen los procedimientos de poder en la ley de prohibición, estructurando un esquema de poder homogéneo a cualquier lugar que se asigne (Familia, Estado...), lo cual lleva a pensar en el poder únicamente de manera negativa, en términos de rechazo, limitación, censura, y finalmente; muestra la manifestación del poder como una forma de "no debes".

El planteamiento anterior devela que las relaciones homosexuales se prescriben en relatos saturados de reglas y recomendaciones fundamentadas en justificaciones jurídicas y sociales. (Foucault, 1977, p. 28) "La homosexualidad apareció como una de las figuras de la sexualidad cuando fue rebajada de la práctica de la sodomía en una suerte de androginia interior, hermafroditismo del alma". En este sentido, se empieza a hablar del poder como un mecanismo que ancla, entendiendo esta propuesta como un tipo de relato que se mantiene en la sociedad. La

comunidad LGBTI se ve naturalizada por procesos normativos que establecen un orden determinado que de alguna forma cohiben la determinación de las personas; tal y como lo menciona el autor, el individuo se identificó en la referencia de los demás y el vínculo que se construye con otros, en este sentido los procesos de individualización o autonomía, se dan por medio del poder. Desde allí la autonomía para las personas de la comunidad LGBTI se ve cohibida en el mismo sentido en el que se deben orientar a las expectativas y exigencias de la sociedad.

Según la propuesta de Russell y Tokatlan (2002) "el concepto de autonomía tiene una pluralidad de significados, como un principio de derecho transgredida por acciones de actores estatales y no estatales que se valieron de contextos o circunstancias caracterizadas por simetrías de poder" (p. 162).

Desde apreciaciones filosóficas modernas, se comprende la autonomía como un constructo extenso y dispendioso en el andamiaje de la marcha de la complejidad humana que repercute en todos los contextos aledaños a él, lo cual da lugar a la Trinidad de Individuo/Especie/Sociedad, (Morin, 2001, p. 57). El individuo es a su vez el fin de la especie y el fin de la sociedad como lo es al mismo tiempo el medio para cada uno, puesto que son la cultura y la sociedad posibilitadas en la consolidación del individuo, así como las interacciones entre individuos, dan lugar a la continuidad de la cultura y autonomía de la sociedad.

Volviendo a las dimensiones del desarrollo humano, se hace interesante su conexión con la autonomía, de modo que cabe reflexionar sobre esta relación en un plano que plantea Max-Neef (1998), cuando menciona que no existe correlación entre el grado de desarrollo económico y la

felicidad de las personas implicadas, al contrario, el desarrollo económico parece aumentar la soledad y la alienación en las sociedades desarrolladas, estado a su vez, su propuesta de Desarrollo a Escala Humana, centrada en la profundización democrática directa que revierte el rol paternalista de Estado y las organizaciones latinoamericanas y se activa asumiendo un rol que promueve soluciones creativas coherentes con las expectativas de las personas.

Al respecto, Imber-Black (1988) menciona desde la investigación que realizó con familias y sistemas amplios que gran parte del desarrollo se concibe desde el proceso que asumen profesionales y sistemas amplios en la solidaridad social y crecimiento personal con las familias, puesto que estos operan desde políticas de familia que no suelen ir en la misma línea de las necesidades que requieren, generando que los sistemas amplios fragmenten a la familia en favor de los mitos y creencias del deber, es decir que la intervención en el microsistema puede llegar a producir más sufrimiento en vez de aliviarlo en tanto se configuran relaciones de poder que niegan las opciones de asumirse los seres humanos gestores de sus procesos de desarrollo y co-evolución.

Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas

En conexión con el desarrollo humano, ejercicio de libertades y procesos de autonomía, algunas de las investigaciones dan cuenta de la discusión actual respecto a la afirmación de identidades políticas LGBTI y la deconstrucción de las mismas, interés central del presente estudio. Al respecto, Acosta & Frade (2011) refieren la emergencia de la sigla LGBT a través de movimientos histórico- sociales que pretenden reivindicar la lucha por el reconocimiento legal, cultural, laboral y social de sus miembros a partir de sus diferencias, para su inclusión con los

deberes y derechos que corresponden a cualquier ciudadano y sus procesos de desarrollo y ejercicio de libertades. Aunque son muchas las demandas que se presentan a diario en las organizaciones, se ve la necesidad de hablar de inclusión e igualdad, como un problema que se instaure en la sociedad y que defina cultura, raza u orientación sexual.

Según lo propuesto por Corredor y Ramírez (2007), el sector LGBTI nace de la multiplicidad de identidades, sin embargo este encuentro se mantiene en constante construcción, puesto que la trayectoria de cada uno de ellos se encuentra posicionada sobre un auge social, medido por lo político, económico y cultural. Idea que concuerda con la investigación: Construcciones de identidad de género transformista, performatividad, relaciones y narrativas de Echeverría y León (2013).

Castañeda señala que la comunidad LGBT, los afros y las mujeres, abren debates de clase social y de género, que se caracterizan por prácticas de afecto y preocupación mutua, relaciones jurídicas bajo modelos de igualdad y relaciones sociales “en las que se da constante competencia por el estatuto profesional, donde en la construcción ética, se legitiman las diferencias y en principio se aprende a comprender su papel como sujetos que poseen habilidades y talentos valiosos para la sociedad” (Castañeda, 2011, p. 87), lo cual da cuenta de su capacidad para movilizar acciones políticas de reconocimiento, aspecto fundamental para los propósitos del fenómeno de estudio.

Al respecto, Espinosa (2008) cuestiona dentro de las lógicas de poder en los discursos dominantes a la bioética respecto al uso de la misma para el actuar y manipular como el “poder hacer”, debido a la necesidad de la sociedad para dar respuesta a nuevos dilemas morales

planteados dados los avances científicos y tecnológicos en relación con los cambios biológicos de los seres humanos, lo cual sugiere repensar el sentido de la ética y su posicionamiento frente a los nuevos problemas y posibilidades de definición de los avances que conciernen a lo humano, más específicamente hacia el ser hombre o ser mujer que pasa de ser una disputa teórica a una transformación del cuerpo físico y todas sus implicaciones éticas y morales. Aspecto este muy importante en relación con lo físico y la construcción identitaria que está presente en los procesos de desarrollo de la comunidad LGBTI.

Respecto a las diversas identidades que se construyen a través del género, Poyntier, K., y Washington, J (2015) en su investigación Múltiples identidades, llevada a cabo en Estados Unidos con estudiantes de un campus universitario pertenecientes a la comunidad LGBT, dan cuenta de la conformación de grupos y comunidad LGBT e identidades múltiples (etnia y religión) a través de relatos que buscan comprender la consolidación de múltiples identidades y si realmente existe una integración de estas, en ese sentido el lenguaje cobra gran relevancia de acuerdo a la cultura en la que se desarrollan las personas y la etnia a la que pertenecen, en el engranaje de múltiples identidades (p. 45), dimensión que aporta fundamento conceptual y metodológico a esta investigación/intervención.

De este modo los autores refieren una construcción identitaria a través de la participación activa en grupos que permiten generar una integración en el trabajo conjunto de liderazgo y la oportunidad de tener mayor conocimiento de la comunidad LGBT, lo cual permite la integración a la sociedad diluyendo la idea de minoría sexual. De hecho existe una forma de apoyo entre la comunidad LGBT, al compartir espacios, que si bien permiten generar una identidad común, dan

lugar a la autoexclusión y rechazo por condiciones sociales, creencias y etnia (Poynter & Washington, 2005. p.44).

De acuerdo a lo anterior los procesos de identidad se configuran bajo la temporalidad de la narración, es decir en el lenguaje como una forma de autoconstrucción que coherentemente da la posibilidad de construcción del ser humano como miembro de la sociedad; del mismo modo, los autores permiten ampliar la mirada en relación a procesos de construcción identitaria a través de grupos y el cómo las historias de vida y el componente cultural adquieren gran relevancia en su desarrollo y construcción de autonomía; así mismo las compilaciones recogidas en la investigación permiten construir un mayor soporte, no sólo frente a comprensiones de la comunidad LGBTI, sino también a las posibilidades de co-evolución del ser humano.

Co-evolución Instituciones y Familia

Los cambios sociales tienen impacto en las dinámicas familiares, desde una relación institucional, frente a la cual Imber- Black (1988), reflexiona en sus investigaciones acerca del vínculo de ayuda a las familias, teniendo en cuenta cambios históricos y/o culturales (entre otros), llegando en ocasiones a generar dependencias que subestiman los recursos personales. A su vez Castrillón (2007) refiere que los programas de asistencia se enmarcan en las clases populares, construyendo un vínculo que denomina “orgánico insoluble” que da cuenta de los dilemas entre lo privado y lo público dado el compromiso de los cuerpos legislativos nacionales con la familia, trayendo consigo contradicciones y contratiempos en las dinámicas de los programas de ayuda (p. 5), aspecto importante para el presente estudio en cuanto a la relación que las familias establecen con las instituciones y la incidencia de estas en las dinámicas

familiares, así como la instauración de sus prejuicios y normatividades excluyentes en la familia que requiere de su apoyo y contención.

Los procesos de co- evolución resultan claves dentro del estudio del fenómeno de interés, ya que dan cuenta del papel de la familia y la relevancia de esta en el desarrollo del ser humano como sistema central, así como la flexibilidad, reconocimiento y aceptación de la diferencia que puede surgir en sus relaciones, a partir de sus propias transformaciones y formas diferentes de ser familia.

Según lo expuesto por Barcenas (2010), en su investigación de cultura y diversidad familiar, propone a la familia como el lugar de orden y desorden, que se relaciona con prácticas, estructuras sociales, dinámicas y discursos que intervienen en la conformación de las dinámicas familiares. De esta forma entiende a la familia como institución social y agente de cambio puesto que en los escenarios donde se desempeña el ser humano, lo políticamente correcto otorga la palabra al otro, como es el planteamiento central de la construcción del carácter democrático en la familia y el fenómeno de interés de esta investigación/intervención, siendo el contexto laboral un espacio posible de construcción de sentidos que dan cuenta de procesos de identidad como ocurre en la familia (Castañeda, Correa y Pérez, 2013. p.14); al respecto Ugazio (2001) propone la idea de polaridades semánticas que organizan significados antagonistas en las dinámicas familiares, lo cual permite explicar esta construcción de subjetividades en la familia. Amplia la autora que, es principalmente dentro conversaciones donde están implícitas las creencias familiares, en tanto los miembros de una familia comparten una estructura semántica en particular, sin embargo esto se amplía, puesto que en cada familia apenas sobresalen polaridades

semánticas presentes en el contexto cultural, el cual también se encuentra de manera en los procesos interacionales y pautas de relación. Afirmar, que es habitual que todos tengan algún conocimiento de las principales polaridades semánticas que estructuran, las cuales se configuran en contextos relacionales de referencia (Ugazio, 2001 p. 54), lo que a su vez refiere la intersubjetividad comprendida desde los contrastes semánticos que tiene como objetivo hacer interdependientes a los individuos, aspecto muy importante en los interés de este estudio que involucra a la familia de los miembros de la comunidad LGBTI.

Desde una perspectiva sociológica Castrillón en una investigación intercultural en Brasil y Colombia, da cuenta de la diversidad familiar desde la coyuntura patriarcal a la cual se añaden las diferentes formas de constitución social que traen consigo significados distintos en la organización de familia. (Castrillón 2007, p. 7-8). En este sentido las transformaciones y cambios que se han dado durante los últimos años a nivel social y cultural han hecho que al interior del hogar también se realicen transformaciones, siendo la familia una organización que se estructura en un plano administrativo, en el que se construyen límites y formas particulares de relación. Como lo indica Sunkel (2006) "La familia ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas. Entre ellas: se han diversificado las formas familiares, se ha transformado el modelo de hombre proveedor-mujer cuidadora, se ha desarrollado una tendencia creciente a las familias con jefatura femenina y se ha reducido el tamaño promedio de las familias." (p. 43), lo cual indudablemente puede tener gran relevancia en cómo se asumen los papeles sociales, sexuales y culturales de sus diferentes miembros.

La investigación PARTNERING, PARENTING, AND POLICY: family issues affecting Black Lesbian, Gay, Bisexual, and transgender people, llevada a cabo por Cahill, Battle & Meyer (2004), estudió las prácticas de crianza y diferentes experiencias de la comunidad LGBT- afro, desde las formas de relación centradas en tres problemas principales, los cuales resultan pertinentes para el interés de esta investigación/intervención, como son la dificultad en la aceptación de la orientación sexual y la identidad de género, algunas de las dificultades planteadas en la investigación remiten a la construcción de aceptación conjunta de la identidad sexual, como proceso co-evolutivo a nivel familiar, ya que las nuevas reconfiguraciones de familia, desde la perspectiva de inclusión integran una visión racial que da lugar a una profunda reflexión frente a dos posibles situaciones de discriminación, el pertenecer a la comunidad LGBT y el ser afro. Esta investigación resulta útil, en la construcción de identidades familiares desde la comunidad LGBT, y la relevancia de la aceptación sexual como proceso primario de inclusión desde el hogar, lo cual se constituye en gran aporte al fenómeno de estudio.

Por lo anterior resulta relevante ampliar el foco frente a la distinción entre los términos organización e institución, Aguirre & Rodríguez (1995), definen las instituciones como "un sistema sociocultural, organizado y estable de interacción social" (p. 13), mediado por una fuerza instituyente y una fuerza instituida, que refiere a lo "profético emergente, fundante" y "sacerdotal, burocrática, asentada", (p. 13) respectivamente. Estas fuerzas pueden discrepar en el ejercicio del servicio de la institución y resultar menos beneficioso para quienes son asistidos, dando lugar a posibles rebeliones de grupos. En contraste y en complemento, el término organización, evoca mayor dinamismo y se orienta en mayor medida a fines y objetivos claros

que dan razón de su existencia. Esta perspectiva, junto a lo que exponen Aguirre y Rodríguez, da lugar a la construcción y articulación de claridades importantes que permitan solidificar el engranaje de interés investigativo, en relación al imaginario de los grupos en la construcción del yo grupal, donde la imagen del cuerpo en el grupo y la relación institucional con los grupos culturales, que se suscitan desde la representación de mecanismos psicoculturales relevantes en la consolidación de grupo a través de una cultura organizacional, da lugar a la estabilidad y a su vez participa en las instituciones como la vértebra cultural; siendo esto relevante en relación a las personas de la comunidad LGBTI y la identidad que se construye.

Villatoro (2005), refiere la importancia de visualizar las relaciones de la familia con las instituciones, en cuando hay relaciones de dependencia, lo cual puede terminar siendo un generador de dificultades de tipo social, económico y político; aspecto importante en este estudio para conferir sentido a la influencia que ejercen las instituciones en la forma de pensar y vivir las familias y sus integrantes.

Al respecto Dabas (1993) expresa que la red social, implica un proceso de transformación tanto personal como en colectivo, que se da en diferentes espacios y tiempos. En ésta interacción se permite el intercambio y diversidad de recursos, los cuales son potenciados desde cada grupo, comunidad, familia, escuela barrio u organización. Watts (2006), añade que la red se complejiza a mayor número de interacciones donde los individuos generan comportamientos del sistema como un todo que dinamizan, evolucionan y cambian a través del tiempo.

Llegados a este punto, es de resaltar la comprensión como seres humanos más allá de un nivel individual, siendo así relevante la construcción de las instituciones como entes de cambio y de

inclusión a partir de los significados que se entretejen en la emergencia semántica de quienes constituyen la institución en contraposición de lo que esperan que sea. Castrillón (2007), atribuye que la familia da prioridad a lo nuclear y consanguíneo al concebirse a sí misma como un valor de fuerte impacto social, sosteniendo prácticas discursivas que frenan con la reflexión de las relaciones de género y poder; postura compartida por Estupiñan, González y Serna (2006), quienes reconocen la pretensión institucional por fortalecer la prospectiva vital familiar en pro de la construcción de autonomía, donde el recorrido del proceso institucional puede traer consigo una postura hegemónica, sustentada desde el déficit que fortalece el papel de las instituciones, posicionando a las familias en el rol de dependencia frente a las estas.

Con esta propuesta los discursos de poder están enmarcados bajo políticas públicas, que según Serrano (2005) en su investigación en Latinoamérica las políticas públicas contribuyen al reconocimiento, protección y bienestar de los derechos ciudadanos, en las que la visión trasciende a las intervenciones concretas. Según la Secretaría de Integración Social (2012), las políticas públicas tienen su máxima expresión en los planes de desarrollo, en ellas se encuentran oportunidades para la solución de las problemáticas de las diferentes comunidades, en las que se brinda un acompañamiento y participación de las instituciones donde se fortalecen las finanzas, se mejoran los servicios para el ciudadano y se crean diferentes canales que potencien la transparencia, el control social y la participación.

Sin embargo, según Imber-Black (2000), a veces la política social cambia en forma drástica, como una respuesta a las crisis del contexto social y genera dificultades en la relación familia-institución, dado que las políticas públicas influyen en la dinámica de los sistemas amplios,

configurando imaginarios de familias “correctas” o adecuadas a los parámetros de la política, procesos que conllevan inclusión social y laboral.

En ese sentido, una situación descrita como problema desde experiencias que así lo sustentan, mantiene, una comprensión e interpretación de las diferentes voces del contexto institucional o social en donde se cristaliza a las familias frente a las crisis o situaciones de conflicto (Foucault citado en White y Epston, 1993). Por el contrario, al abordar la problemática desde una perspectiva relacional y compleja se otorga un sentido diferente al problema planteado; de este modo se comprende y complejiza el concepto de inclusión desde las diferentes redes y la ecología humana.

Así mismo, las lecturas que se propician desde las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, y los diferentes actores que participan, pueden llegar a mantener el problema, generando acciones desarticuladas, descontextualizadas, y poco eficaces, pues como menciona Foucault (1981) los efectos positivos y constitutivos del poder mantienen “verdades normalizadoras”, que configuran interacciones que se construyen en el funcionamiento del poder. De este modo, se configura una relación familia-institución, que prioriza los discursos hegemónicos perpetuando lo que es vivido como problema.

Al respecto Najmanovich (2005) plantea el contexto como un lugar simbólico de intercambios en las interacciones que favorecen la construcción de autonomía y formas particulares del sujeto. Desde una perspectiva sociológica la sociedad como entidad organizada, mantiene a la cultura como un elemento que proporciona parámetros de conducta humana basados en normas y valores, que trazan a su vez interacciones entre individuos como la esencia de la vida social.

Según el planteamiento de la autora, cuando la interacción ocurre una y otra vez, se denomina estructura social, la cual es entendida como "un conjunto pautado de normas y sus roles correspondientes, los cuales regulan la interacción entre los individuos". (p. 140) En este sentido las estructuras sociales dan una definición a las relaciones sociales, siendo el análisis de dichas estructuras una tarea de la sociología, divididas en estatus y roles.

Por lo anterior, resulta importante convocar nuevamente a Max- Neef (1998), y su correlación entre el grado de desarrollo económico y la felicidad de las personas implicadas, asociada a las necesidades básicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad) y la búsqueda de trascendencia, conectadas axiológicamente con las categorías de satisfacción de necesidades (ser, tener, hacer e interacción). Lo anterior conlleva para este estudio la dimensión de transformación de la persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo.

Esta perspectiva invita a contemplar de manera más clara, la autonomía y el desarrollo humano como categorías esenciales dentro del proceso de inclusión de personas de la comunidad LGBTI en el mundo laboral, en el reconocimiento de la relación institucional, desde las necesidades básicas que postula el autor, libertad identidad y creación, siendo la última la que da cuenta de los procesos de inclusión en el mundo laboral para hacer parte de estos espacios y que a su vez contribuyen en una identidad de posibilidades en el contexto laboral

Desarrollo laboral y procesos de exclusión-inclusión de la comunidad LGBTI

El trabajo, como parte fundamental de la vida de las personas, debe desarrollarse en condiciones de igualdad y dignidad, sin embargo en la historia de Colombia en correspondencia con el modelo económico, las condiciones biológicas de cada género trazan dos tipos de trabajo: el trabajo productivo para el caso de los hombres y el trabajo reproductivo para el caso de las mujeres. Así lo expone la Alcaldía de Bogotá (2005), reiterando como esto tiene una implicación en las remuneraciones económicas laborales que se explican por si solas a través de roles de género que validan el trabajo reproductivo como no remunerado por ser considerado una responsabilidad social de las mujeres.

A ello se le suman dos factores importantes: la industrialización y la globalización. La primera de ellas reafirma las capacidades biológicas de cada género en relación con la remuneración y segunda: la globalización de la economía, exige una producción rápida, flexible y barata que continua legitimando el trabajo productivo y reproductivo por géneros (p. 38- 39).

Desde este marco se empiezan a dibujar roles de género asociados a oficios y trabajos que visibilizan el poder a nivel económico y socio-político en la estructura y jerarquía social. Al respecto, Castañeda Correa y Perea (2013), mencionan como los espacios de desarrollo laboral desde los contextos escolares hasta las fuerzas militares en Colombia juegan un importante papel para el acceso a un trabajo digno; la sectorización de espacios en Bogotá, donde la comunidad se siente aceptada da lugar a trabajos informales, como la prostitución, y otros trabajos como la peluquería que pueden llegar a ser socialmente aceptados pero no cuentan con las garantías de ley, las cuales dibujan el problema que se formula en la investigación/intervención, puesto que predominan fuertes discursos de exclusión y discriminación en los diferentes aspectos que se

catalogan dentro del desarrollo humano, siendo la minusvalía el reconocimiento para otros y para sí mismos (Castañeda, Correa y Perea 2013, 140).

Respecto al desarrollo laboral, Gedro (2009) menciona que la elección de carrera tiene que ver con la interiorización de la idea de roles de género y la idea de heterosexualidad de las personas de la comunidad LGBT. En ese sentido, plantea una organización de elección de carrera para cada una de las letras de la sigla LGBT, donde si bien se presentan prejuicios para cada una de las representaciones de orientación sexual o identidad de género, se hacen evidentes características:

En la elección de carrera de mujeres lesbianas, los prejuicios que les tildan como rudas les permiten asumir su elección de carrera con mayor libertad que a una mujer heterosexual, aunque siempre enfrentándose a mayores retos y estereotipos por su sexualidad y orientación sexual, especialmente en los casos en los cuales asumen ocupaciones tradicionalmente masculinas. Situación que se presenta de manera diferente para el desarrollo de carrera de hombres gay al enfrentar estereotipos de hombres heterosexuales hacia hombre homosexuales. Para el caso del desarrollo de carrera en personas bisexuales, emergen con claridad expectativas tanto homosexuales como heterosexuales. Por último, en el desarrollo de carrera en personas transgénero es evidente la transfobia. Para estas últimas dos categorías no se cuenta con suficiente información en la investigación.

La elección de carrera y el ingreso a un contexto laboral, son retomadas pro Gedro (2009) desde la teoría de ajuste al trabajo, que se vale de cuatro componentes: El primer componente es de satisfacción y tiene que ver con la capacidad de construir y mantener relaciones en el trabajo,

donde resulta clave la apertura y la autenticidad. El segundo componente es el de la correspondencia de la persona con el ambiente, el cual tiene una relación estrecha con la adaptación al contexto laboral. El tercer componente es el del valor del esfuerzo, el cual se relaciona con el satisfacer de la necesidad psicológica en el trabajo. El cuarto y último componente tiene que ver con capacidades o habilidades en el contexto laboral.

Este artículo permite dar cuenta de las opciones de carrera de personas gays, lesbianas, bisexuales y transgénero; lo cual resulta relevante dado que hasta el momento no hay suficientes investigaciones que aborden esta temática. El impacto a nivel vocacional y profesional dentro del ámbito de desarrollo humano, es el foco de este tipo de investigaciones, aunque puede llegar a tener una interpretación contraproducente, dado que en la medida que retoma las posibilidades laborales específicamente para la comunidad LGBT, se diluye el concepto de diversidad sexual en una categoría específica que iría en contra del término, es decir, que la investigación al enfocarse en un tema en particular de una comunidad específica, parece perder la intención del horizonte integral y abarcador que comprende la diversidad.

Por ello resulta relevante considerar las opciones laborales de personas sexualmente diversas, reconociendo el sentido de vida, como lo puntualiza Sanz (2012), quien destaca los sueños, metas y proyecciones a futuro como relevantes para la estructuración del sentido de la vida, sin embargo, plantea que concebirlas a nivel externo o el hecho de lograrlas o no, da lugar a una sensación de fracaso asociada a sentimientos de incapacidad, de modo que propone organizar varias metas, y no el desarrollo de la capacidad de trabajar en sí mismo exclusivamente, de

modo que entre más visibles sean las debilidades, así mismo se harán visibles las oportunidades para construir un sentido de vida.

De acuerdo con la idea anterior, las personas de la comunidad LGBTI se ven enfrentadas a construir un sentido junto con la identidad personal construida con los otros. El contexto laboral constituye uno de los aspectos que mayor contribuye al desarrollo humano, esto exige una mayor apertura para las personas sexualmente diversas, convocando a toda una sociedad en un trabajo colectivo de inclusión que asume también a las personas de la comunidad LGBTI en la co-construcción de identidades narradas desde posibilidades, recursos y capacidades, más allá de su orientación sexual o identidad de género.

Cabe mencionar el desarrollo laboral de personas homosexuales y lesbianas, a diferencia de personas trans, Herrera, Lozano, Ortiz y Prada (2012), exponen, que en labores como la peluquería y la prostitución no resulta incómoda la presencia de mujeres trans como en otras actividades, siendo naturalizada esta labor para la comunidad. De esta forma el desarrollo laboral de la comunidad LGBTI queda reducido a la desigualdad y discriminación social, siendo aún más estrecha para el caso de personas trans.

Al respecto, Coll-planas (2010), en su texto, reivindica los espacios laborales, asumiendo una imposición, de modo que la participación de la diversidad sexual que desborda la heteronormatividad en los contextos laborales se torna paradójica; en tanto que el interés inclusivo de convocar a la comunidad en estos espacios se medía por una imposición del resultado de la opresión que segrega a las personas de la comunidad LGBTI a trabajos poco dignos, asignados a las personas trans que siguen diferentes trayectorias y llevan a cabo distintas

estrategias en lo que al género normativo se refiere, asumiendo la idea de retomar roles de género de acuerdo a la orientación sexual como una comprensión estereotipada en la comunidad LGBTI.

De acuerdo a lo anterior, resulta pertinente mencionar que las observaciones dan cuenta en mayor medida del observador que de lo observado, pues como en el caso del mandato social, existen presiones frente a la representación del rol de género, hasta el punto que la transformación visual de los cuerpos se hace evidente en el caso de las personas trans y se constituye una nueva paradoja en la que simultáneamente su actuación es juzgada de manera inapropiada. (Coll-planas 2010 p 130).

Con el propósito de hacer más explícito el estudio de los procesos de exclusión-inclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI, desde una perspectiva religiosa y de acuerdo al planteamiento que hacen Acosta & Frade (2011) la homosexualidad es concebida actualmente como un problema social; por el contrario afirman los autores, en el periodo romano la condición sexual no era vista como un tabú, sino como una expresión y referencia de belleza humana. Desde allí los movimientos sociales como el de la comunidad LGBTI, son producto de condiciones de desigualdad y exclusión social que dan como resultado mayor empoderamiento y reconocimiento de sus derechos como seres humanos en su diversidad sexual y de género.

En la actualidad, la diversidad sexual se convierte en una elección de vida determinada por prácticas y construcciones cotidianas de un contexto sociocultural; en este sentido los factores sociales, familiares y legales tienen impacto en los cambios y desarrollo de la sociedad.

Las políticas públicas de mujer y género, inicialmente tienen lugar en la alcaldía de Bogotá sin indiferencia, comprendida en el periodo del 2004- al 2008; con el objetivo de disminuir la desigualdad existente entre hombres y mujeres, establece los lineamientos generales de la política pública LGBT sobre identidades de género y orientaciones sexuales.

La Secretaria de Integración Social, junto con la Alcaldía Mayor de Bogotá (s.f) trabajaron en la equidad de género a través de un compromiso social contra la pobreza y la exclusión, así como la necesidad de crear condiciones para alcanzar la igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de los derechos, el respeto a las diferencias, al libre desarrollo de la personalidad y la diversidad sexual. (Artículo 4°, numeral 5). Entre los principios que se destacan en esta política pública de mujer y género, se reconoce el derecho a una vida libre de violencias, derecho a la participación- representación, y derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, entre otras (Buriticá, 2010. P. 38).

Posteriormente, en el plan de desarrollo Bogotá Positiva, comprendida entre el periodo 2008-2012, la Alcaldía Mayor de Bogotá, conjuntamente con la Secretaría Distrital de Planeación, construyeron los lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgeneristas- LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital. El documento desarrolla la situación de derechos de las personas LGBT, señalando algunos aspectos transversales a la política pública, desde la vulneración del derecho a la educación, derecho a la salud, derecho al trabajo, derechos culturales y derecho a la comunicación, dando cuenta de la discriminación y exclusión de acuerdo a la orientación sexual e identidad de género en Bogotá. "La

organizaciones activistas LGBT de la ciudad han aportado el conocimiento acumulado en su práctica política, así mismo señalan mediante investigaciones y estudios áreas de trabajo prioritarias, implementando acciones con miras a transformar situaciones de inequidad, discriminación y exclusión" (Alcaldía mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Planeación., p. 22)

Siguiendo con aporte de las alcaldías Bogotanas en los procesos de inclusión- exclusión laboral durante los últimos años, la alcaldía del plan de desarrollo Bogotá Humana, comprendido en el periodo de 2012- 2015, incorporo la letra I a la sigla LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales) y realizó una nueva valoración de la situación de los derechos humanos en las personas de los sectores LGBTI, dando como resultado una vulneración del derecho al trabajo en un aumento de 9% al 13 %, (Balances y perspectivas de la política pública LGBTI 2012- 2015., 2015 p. 34).

Al respecto, la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual (2011) reporta según estudio realizado que el 79,39% de las personas de la comunidad han sufrido discriminación en los espacios laborales, siendo el grupo trasgenerista el de mayor porcentaje (92,44%), seguido por lesbianas (85%), de modo que tan sólo el 38,88% aseguran haber firmado contrato de trabajo o generado aportes al sistema de seguridad social; Así mismo el 46, 69% de la comunidad LGBT no hacer saber su identidad de género o elección sexual, siendo el 7% de este grupo dedicado a actividades asociadas al trabajo sexual, con mayor participación trasgenerista. Cabe mencionar que en lo que respecta al sector del Desarrollo Económico se hace evidente la desigualdad salarial, rechazos, barreras en el acceso a un empleo, vulneraciones y detrimento en cuanto a los

beneficios laborales, todos estos en el marco de la exclusión. (Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual P. 24-25)

Desde esta perspectiva el rechazo y la exclusión hacia esta comunidad se relacionan con el tipo de creencias y agentes sociales que se encuentran en la cultura. Bajo esta mirada la política de identidad toma fuerza al convertirse en una serie de acciones de visibilización social y política de grupos sociales, que desafían con ello la discriminación y la vergüenza normativa. En este sentido comunidades y organizaciones LGBTI se posicionan desde su identidad sexual y de género, bajo principios modernos de igualdad que se fundamentan en la Declaración Universal de los derechos humanos. Así lo fundamenta Buriticá (2010) respecto a la postura activa y la creación de políticas públicas LGBT, como producto de presión social, que hablan de la autogestión de la comunidad, donde a través de acciones restauraron derechos y necesidades.

Hablar de humanización resulta importante para recuperar políticas de igualdad y reconocimiento de la diferencia, quizás como un instrumento que invita a poner la mirada sobre la garantía de derechos. La idea anterior corresponde a la urgente necesidad de humanización propuesta por Castañeda (2011), quien comprende la humanización desde los sectores poblacionales que han sido históricamente discriminados, grupos étnicos raciales, de diversidad sexual y género; emergiendo el reconocimiento desde la diferencia como un ejercicio democrático, que da cabida a teorías como: La teoría del reconocimiento que expone el pensamiento Hegeliano, en el que se plantea la relación de que las sociedades deben buscar mantener la particularidad, es decir, que a su vez, y de manera paradójica mantiene la existencia de la diferencia. Siguiendo con lo expuesto por el autor, la indiferencia del Estado sobre la base

de la orientación sexual o la identidad de género de un grupo o persona, anulan la posibilidad de disfrutar los derechos con autonomía y libertad de manera integral.

La idea expuesta hace pensar en el reconocimiento como una forma constitutiva de identidad en la comunidad LGBTI, que se constituye como un valor social que les da la posibilidad de condiciones de igualdad, de modo que, hablar de reconocimiento implica tener un referente de autonomía y desarrollo, el cual ofrece una mirada más comprensible del individuo y sus relaciones sociales. (Alcaldía Mayor de Bogotá 2008, pp. 18).

Colombia diversa (2010), refiere que la constitución del Estado Colombiano establece recursos judiciales y administrativos para cualquier ciudadano o ciudadana. "Así, lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas ven vulnerados sus derechos a la vida, la integridad personal, la libertad y seguridad personal, la libertad de expresión, entre otros, sin que los recursos existentes para la garantía de sus derechos sean realmente efectivos" (p. 2). Desde esta perspectiva se habla de la importancia de reconocer los derechos de las comunidades y organizaciones LGBTI de forma que se de garantía efectiva de sus derechos y el respeto por los mismos. Frente a ello se dan debates sociales que promueven la igualdad social y equidad de condiciones, para lo cual es importante contribuir a la construcción de nuevos significados y representaciones culturales que contribuyan al desarrollo de una cultura ciudadana respetuosa de las personas de la comunidad LGBTI.

Según Castañeda, Correa y Perea (2013), el impacto de la exclusión en los espacios laborales, ha llegado a legitimar agresiones que han sido naturalizadas no solo por la comunidad LGBTI, sino también por la sociedad que asume y permite la degradación, que a su vez se sostiene por el

miedo de ser nuevamente vulnerados por quienes ejercieron agresión con ellos (p. 137). En el caso de personas lesbianas, mencionan que parecen ser una categoría ubicada en los límites de la exclusión tras la exigencia de mayor esfuerzo en la aceptación e ingreso del mundo laboral, en relación con rasgos físicos, performatividad, movimientos corporales y estilos comportamentales.

En el caso de los trans, la ambigüedad es la lógica con más fuerza en esta identidad, siendo testigos de violencias en las labores delegadas y desmitificadas por la sociedad, puesto que se corporiza la labor y el oficio que supone la posibilidad de ajustarse a diferentes espacios laborales en los que se ven obligados a involucrarse en un medio de competitividad y riesgo. Frente a esto los autores añaden “el dilema surge cuando las condiciones subjetivas no posibilitan el esperado carisma humorístico, o cuando- en el peor de los casos- el personaje imaginado adolece del sentido estético que garantice su espacio laboral” (p 18- 19). El planteamiento anterior dibuja la paradoja de inclusión- exclusión, donde la imagen prevalece sobre las capacidades y competencias de las personas de la comunidad, específicamente en los trans, reduciendo espacios en los que se pueda desarrollar dignamente en actividades distintas al margen de lo que cataloga el estereotipo social.

La perspectiva de Coll-planas (2010) se articula y entra a conversar generativamente con lo mencionado por los autores anteriores, al derribar el estereotipo de roles laborales desde imposiciones culturales por género, sustentando la trascendencia de la sigla LGBTI a un “proceso de conquista y reivindicación histórica” (Castañeda et al., 2013. p. 13), de derechos sociales, económicos y culturalmente simbólicos.

A modo de síntesis los autores dan lugar a la reflexión sobre el desarrollo de esta comunidad al cuestionar consideraciones que han sido naturalizadas por la sociedad dentro de los contextos no solamente laborales, sino que también hacen un llamado sociocultural que requiere trascender a los estereotipos y discursos dominantes que desmitifican y posicionan en la periferia la diversidad sexual. De esta manera emerge la posibilidad de solidificar el interés investigativo en la posibilidad y conexión de temáticas identitarias y de reconocimiento que promueven generativamente la autonomía y desarrollo de personas sexualmente diversas en la inclusión laboral.

En coherencia con el reconocimiento y posibilidades laborales de personas sexualmente diversas Ozeren (2013), en su artículo, busca compilar diferentes investigaciones sobre comunidad LGBT, reconociendo que en la actualidad el capital humano es más diverso en términos de etnia, género y religión al igual que en diversidad sexual, planteando que en esta última categoría hay mayor comprensión de la misma diversidad, pero haciendo la aclaración que dicha inclusión está en vía de desarrollo.

El autor menciona que los empleadores y entes públicos no se apropian en la actualidad de la diversidad sexual como posibilidad dentro del área laboral. En este sentido la comunidad LGBT asume grandes retos en esta área y se destacan tres desafíos importantes que difieren en la inclusión de la comunidad en la vida laboral. En primer lugar, se refiere al número de personas LGBT en el área laboral, puesto que se estima que el 12% en USA y el 7% en Reino unido se asumen como parte de la comunidad, sin embargo, esta cifra aumenta significativamente al incluir a las personas que se encuentran en la transición de aceptación de diversidad sexual frente

a los otros. En segundo lugar se denota la carencia de leyes que respalden la protección de derechos de los miembros de la comunidad LGBT dentro del ámbito laboral; por último, el desarrollo profesional, es difícil en comparación con la población heterosexual, poniendo en evidencia la baja tolerancia frente a la comunidad LGBT. (Ozeren, 2013, p. 1204).

Así mismo, el autor, realiza un análisis de la población LGBT y establece una distinción entre quienes están fuera del marco legal e institucional y quienes están incluidos exitosamente en el área laboral. En ese sentido se muestran cuatro aspectos característicos en la población LGBT en la vida laboral (Ozeren 2013):

1. Coming out ", los asumidos": Analizan riesgos y beneficios a partir de su adaptación, lo cual genera una aceptación a nivel social y familiar. Esto es soportado a través de estudios que evidencian que los compañeros homosexuales tienen mejor desempeño cognitivo y sensorial que personas heterosexuales.
2. Wage Inequality, "Inequidad de salario": Existen varios estudios entre la orientación sexual y el ingreso, que demuestran que las personas gays y bisexuales ganan menos que un hombre heterosexual, pero las personas lesbianas ganan más que una mujer heterosexual, estando en el mismo nivel. Esto se complementa con lo que menciona Gedro (2009) en su investigación, haciendo referencia al género y el asumir roles de acuerdo a la cultura.
3. GLBT Employee Resource Groups: "Grupos de recursos para empleados LGBT": refiere posibles estrategias de cambio: Los grupos de apoyo resultan útiles para personas que se sienten en minoría ya que se inicia un proceso de cambio, se incrementa la eficiencia y trae

beneficios laborales para la organización, crea un ambiente de diversidad, dejando al descubierto oportunidades para las personas de la comunidad LGBT.

4. The effects of GLBT (Non) Discrimination on workplace and business Outcomes, "Los efectos de la discriminación y no discriminación en el lugar de trabajo y la operación del negocio": Existen dos tipos de discriminación, en primer lugar, la discriminación formal, relacionado con los posibles problemas del individuo en su desarrollo social, menos posibilidad de ascenso y exclusión de beneficios; por otro lado, la discriminación informal se relaciona con el trato y el uso del lenguaje (chistes homofóbicos, irrespetos por subordinados o jefes). Tanto la discriminación formal como informal tienen severas consecuencias en los empleados LGBT, en lo cual deben trabajar las organizaciones, puesto que pueden evidenciarse bajas en la productividad. (p. 1206- 1209).

En ese sentido, el autor propone pautas para que las organizaciones logren reforzar habilidades de liderazgo como forma de aceptación de la comunidad LGBT, visibilizando nuevas posibilidades como el abrebocas a otras investigaciones relacionadas con diversidad sexual en contextos laborales. De esta manera, los procesos de autonomía, la construcción identitaria y la redefinición de libertad de la LGBTI se consolidan para establecer relaciones interinstitucionales en la comunidad, dado que requieren de transformaciones en la formación educativa para que apunten a la equidad.

Esta investigación permite ampliar la perspectiva de desarrollo hacia la inclusión laboral a través de posibles guías o lineamientos requeridos para la aceptación de la diversidad sexual más

allá de tabúes culturales; aunque resulta ser una investigación realizada en un contexto distinto al latinoamericano, es relevante como guía del interés investigativo.

La revisión anterior resulta clave para el proceso de inclusión de personas sexualmente diversas en contextos laborales y a eso se suma la atribución de la imagen física como eje importante en el proceso identitario, en el caso de personas trans en su espacios laborales. De manera que esta perspectiva se hace pertinente, en la retroalimentación de comprensiones en el mundo laboral de personas de la comunidad LGBTI, en el análisis y re-comprensión de sus potencialidades para enfrentar procesos de exclusión.

Sobre el asunto, Helien y Piotto (2012) plantean que la categorización social se convierte en un proceso necesario que reduce la complejidad del entorno, posibilita la distinción de lo desconocido, haciendo distinciones descriptivas de aquellas categorías que se establecen socialmente. Dentro de ello ocurre la definición de categorías de género, las cuales se fundamentan en estructuras excluyentes y jerarquizadas que discriminan ciertos sectores de la población y a su vez los descalifican como sujetos sociales. De este modo la identidad bajo el marco de relaciones de poder supone que “las identidades son, reflejo de necesidad y posibilidad, de imposición y decisión” (Helien y Piotto., 2012 p.15).

Aunque la oportunidad laboral formal para personas lesbianas, gays, transexuales e intersexuales resulta bastante estrecha, la otra cara del poder gay atribuye los méritos reconocidos en importantes cargos en el país, tal como lo hace saber la Revista Dinero (2013), si bien aún hay dificultades en el reconocimiento explícito de la orientación sexual “la comunidad LGBTI está hoy presente en las oficinas de todas las empresas colombianas”. Aunque no se

cuenta con la apertura esperada, gran parte de la población LGBTI ha gestado “negocios igualitarios” en la cámara de comerciantes (Cclgbtco), donde el sector de comercio se vincula al turismo, entretenimiento y confección, convocando también a otras poblaciones que quieran contribuir a la causa, lo cual da cuenta de procesos de inclusión y exclusión donde los espacios no se designan únicamente para la comunidad LGBTI, sino que también se abre la posibilidad a la interacción con la comunidad heterosexual. Esto da cuenta de una inclusión verdadera que trasciende al encuentro de grupos de apoyo de comunidad LGTBI, el nexo e integración con la sociedad, de modo tal que permite vincular a la comunidad ya no como una minoría, sino como parte de la misma, dando cuenta del real ejercicio de la diversidad.

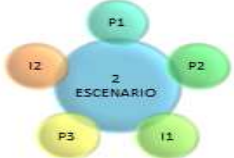
Desde esta perspectiva se puede inferir que los cambios sociales que se han dado han mantenido abierta la posibilidad de transformación continua, con ella se han constituido nuevos grupos sociales que a diario mantienen una lucha por encontrar un espacio social e identidad propia; de este modo la comunidad LGBTI se ha posicionado a través de marcos socializados como experiencias transitorias que son salidas de estigmas sociales de hombre y mujer basados en su corporeidad.

Se puede resumir que el ámbito laboral fundamenta la vida de las personas, por tanto se convierte en un espacio para visibilizar, dignificar y generar igualdad, entre ellos lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. De esta forma la investigación abre un espacio a la reflexión sobre el poco reconocimiento que se da a la comunidad LGBTI en la sociedad y diferentes contextos laborales que les son atribuidos, lo cual abre la posibilidad a hacer una apuesta por una sociedad

humana, que promueva el reconocimiento y restitución de derecho a la libertad, redefiniendo la oportunidad laboral, más allá del estrecho sendero de exclusión.

Estado del arte testimonial:

Para el desarrollo del estado del arte testimonial, fue importante crear espacios de conversación con actores sociales significativos del contexto de la investigación/intervención, con el propósito de dar reconocimiento a sus experiencias de vida en contextos laborales, sociales y familiares y nutrir desde su saber el estado del arte documental.

	PARTICIPANTES DE LOS ESCENARIOS O ENTREVISTAS	DISEÑOS	NEODISEÑOS
E	Experta: profesional empleada del centro comunitario LGBTI		No aplica
P1	Participante 1: persona sexualmente diversa: hombre homosexual		1
P2	Participante 2: persona sexualmente diversa: hombre homosexual		2
P3	Participante 3: persona sexualmente diversa: Mujer Intersexual		3
P4	Participante 4: persona sexualmente diversa: transexual		4
F	Familiar 1 de persona sexualmente diversa		No se llevó a cabo
I2	Investigadora- Interventora 1	La participación de las investigadoras interventoras 1 y 2 se evidenció en los gráficos anteriores en los diseños inicialmente planteados	Del mismo modo se dio cuenta de la participación de ambas investigadoras en las entrevistas llevadas a cabo. Con excepción del neodiseño 2, como se muestra en la figura
I1	Investigadora- Interventora 2		

Imágen1. Diseños y Neo-Diseños Testimonial

Participantes del estado testimonial

Se contó con la participación del Centro Comunitario LGBTI CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo y la participación de la IPS de la Universidad Santo Tomás de Bogotá, con el fin de ampliar la comprensión del fenómeno de interés investigativo. Los participantes fueron convocados por su recorrido experiencial y profesional en relación con el fenómeno de estudio.

Por lo anterior, en el CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo se realizó un encuentro con la Trabajadora Social en calidad de profesional del grupo psicosocial. De igual modo se realizaron tres diferentes escenarios conversacionales, dos de ellos en el CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo y uno en el contexto de la IPS Universidad Santo Tomás de Bogotá., ambos con personas sexualmente diversas.

Se recuperaron varias voces que posibilitaron una comprensión experiencial y relacional del fenómeno, a partir de principios sistémicos y de complejidad que promovieron historias y relatos de los acontecimientos de vida que corresponden a una lógica narrativa conversacional. Los actores decidieron participar de forma voluntaria en el proceso investigativo/interventivo bajo los acuerdos estipulados en los consentimientos informados.

Así entonces fueron propuestos tres escenarios titulados de las siguientes maneras: “Testigos del sendero de desarrollo”, “Caminando el desarrollo laboral” y “Co-autores y acompañantes del camino al desarrollo”. Para cada uno de los participantes se asignaron las letras TS (Trabajadora Social), P (Participantes de la comunidad LGBTI). A cada uno de los participantes asignado con la letra P, se asignó un número a cada uno de los actores en el orden secuencial y cronológico en

que los escenarios fueron llevados a cabo: P1, P2, P3, que corresponden a Participante 1 (P1) hombre homosexual del CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo, Participante 2 (P2) hombre homosexual contexto IPS Universidad Santo Tomás Bogotá y Participante 3 (P3) Mujer Intersexual lesbiana; se utiliza esta categorización, dado que es la forma en la que se define en la literatura revisada, sin entrar en nominaciones discriminatorias. Así mismo en el ejercicio conversacional se articuló la presencia de las investigadoras interventoras I1- I2 como participantes de los escenarios testimoniales como se muestra en la tabla.

Tabla 1. *Participantes de los escenarios conversacionales*

TS	Trabajadora social- Centro Sebastián Romero
P1	Participante 1: Persona sexualmente diversa: Hombre gay
P2	Participante 2: Persona sexualmente diversa: Hombre gay
P3	Participante 3: Persona sexualmente diversa: Mujer Intersexual Lesbiana
I2	Investigadora- Interventora 1
I1	Investigadora- Interventora 2

Instrumentos

Para cada escenario se diseñaron guiones que dan cuenta de los elementos centrales de este proceso. Posterior a los testimonios que se llevaron a cabo, la información de los actores sociales de la investigación recolectada se organizó en una matriz bajo tres niveles de análisis de investigación como se muestra a continuación: Las abreviaciones de los elementos de la matriz de transcripción testimonial se organizaron del siguiente modo:

LN	PT	TEXTO	TEMÁTICA	DOMINIOS EXPLICATIVOS		
				PRAGMÁTICO	IDEOLÓGICO/SEMÁNTICO	PARADIGMÁTICO

(LN) Línea: Corresponde al turno de hablante. Se anota el orden alternante de los interlocutores en el uso de la palabra. (PT) Participante: Se identifica quién está en uso de turno de palabra. Para indicar participante en uso de la palabra se utilizaron códigos para cada participante (en mayúscula) del nombre de quien habla.

Texto: Se transcribió de forma literal la intervención de cada miembro en la conversación para cada transcripción.

Temática: Da cuenta de del eje temático que se lleva a cabo dentro del escenario testimonial, en relación a temáticas propuestas o emergentes en el proceso conversacional.

Dominios explicativos interpretativos: En este apartado se dio cuenta de las interpretaciones del texto desde los niveles: pragmático, ideológico/simbólico y paradigmático de modo narrativo.

Guiones

El primero de los escenarios se llevó a cabo en las instalaciones del Centro comunitario CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo la trabajadoras social, quien estuvo en el espacio conversacional como representante del equipo psicosocial del tema de interés investigativo (TS). De tal modo, el encuentro se desarrolló teniendo en cuenta el siguiente guión conversacional:

Tabla 2. “*Testigos del sendero de desarrollo*”

Escenario 1	
Objetivo	Comprender la relación entre el equipo de profesionales desde el área psicosocial con los miembros de la comunidad LGBTI que asisten al CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo, propósitos de la labor que realizan y circunstancias de la vida de las personas miembros de la comunidad, sus familias y relación con las instituciones.
Actores	Convocados: Profesional en Trabajo Social y Psicóloga del centro comunitario LGBTI Sebastián Romero de Teusaquillo, Investigadora/interventora (I1) e Investigadora/interventora (I2). Asistentes: Profesional en Trabajo Social del centro comunitario LGBTI Sebastián Romero de Teusaquillo, Investigadora/interventora (I1) e Investigadora/interventora (I2).
Ejes temáticos	Comunidad sexualmente diversa (LGBTI), Desarrollo laboral Discursos y Narrativas, Autonomía, Relación Familia-Institución Relaciones en la Familia.
Preguntas orientadoras	1¿Cómo profesionales como se comprende la experiencia de la diversidad sexual en la vida laboral? 2¿Cómo el equipo de profesionales favorece el desarrollo integral de las personas sexualmente diversas? ¿Qué hacen para promover el desarrollo integral? 3¿Cómo perciben que se lleva a cabo el proceso de inclusión en el desarrollo laboral? 4¿Cómo es la relación entre los profesionales y las personas de la comunidad?
Guión conversacional	1¿Cuáles son las razones por las que acuden al centro comunitario? 2 ¿Cuáles son las demandas de atención de ellos para acudir al centro? 3¿Desde la institución que espacios se promueven para que ellos y ellas participen? 4¿Cómo es la relación entre ustedes y la comunidad? 5¿Cuáles son los discursos con los que llegan los chicos y chicas al centro

- comunitario? ¿Cuándo los jóvenes vienen acá, como se narran, como se relatan?
- 6¿Hablan de sus necesidades en la inclusión social y laboral?
- 7¿Qué les ofrece el centro comunitario y ustedes como profesionales?
- 8¿Cómo perciben y mantienen desde el centro procesos de inclusión?
- 9¿Cómo logran vincular a las familias desde su área de trabajo?
- 10Cuál es la razón para que hubieses abierto el espacio de familiarizarte.

Durante el proceso conversacional del escenario surgió la necesidad de hablar de las personas en tránsito, es decir personas transexuales, frente a lo cual se planteó la gran dificultad que enfrentan para vincularse a un contexto laboral; a diferencia de las personas gay o lesbianas. En este sentido el espacio de conversación cobró importancia en la medida en que permitió comprender la relación y preocupación que mantienen los profesionales de la institución por brindar y contribuir con el bienestar y desarrollo de las personas de la comunidad LGBTI.

Posteriormente el segundo de los escenarios conversacionales del estado del arte testimonial titulado: “Caminando el desarrollo laboral”, se llevó a cabo con los participantes de la comunidad LGBTI: P1 y P3 en el contexto del Centro Comunitario LBGTI Sebastián Romero de Teusaquillo- Bogotá y P2 en el contexto la IPS Universidad Santo Tomás de Bogotá.

Tabla 3. “Caminando el desarrollo laboral”

Escenario 2

Objetivo	Comprender la experiencia de inclusión social y desarrollo laboral en las personas sexualmente diversas del CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo.
----------	--

Actores	Convocados: Personas sexualmente diversas pertenecientes a la comunidad LGBTI de Teusaquillo e IPS USTA, Investigadora/interventora (I1) e Investigadora/interventora (I2). Asistentes: Personas sexualmente diversas pertenecientes a la comunidad LGBTI de Teusaquillo e IPS USTA P1, P2 Y P3, Investigadora/interventora (I1) e Investigadora/interventora (I2).
Ejes temáticos	Comunidad sexualmente diversa (LGBTI), Desarrollo laboral, Discursos y Narrativas, Autonomía, Relación Familia-Institución, Relaciones en la Familia.
Preguntas orientadoras	1¿Desde tu perspectiva como comprendes las posibilidades laborales? 2¿A partir de tu experiencia cómo han vivido el proceso de inclusión en contextos laborales? 3¿Cuáles son las creencias de tu familia alrededor del desarrollo profesional-laboral? 4¿Cómo se dan las relaciones con los compañeros de trabajo?
Guión conversacional	1¿En el mercado laboral crees que se ofrecen las mismas condiciones laborales para una persona que es sexualmente diversa y otra que no lo sea? 2¿Cómo se ha posicionado tu familia frente a tu desarrollo laboral? 3¿Se ha presentado alguna dificultad en la búsqueda de empleo? ¿Qué dificultades se te han presentado en estén relación a la búsqueda de empleo? 4¿Desde tu experiencia, cómo se posiciona ante los contextos laborales? ¿Cómo te reconoces y aceptas desde ti mismo en el contexto laboral? 5¿Qué papel juega tu familia en tu desarrollo laboral? 6¿Cómo ha apoyado tu familia tu proceso laboral? 7¿Cuándo iniciaste tu desarrollo laboral que fue lo más difícil? 8¿Tu familia conoce tu orientación sexual?, ¿si tu familia comprendiera la situación de tu orientación sexual, cambiaría algo en tu mundo laboral? 9¿Si tuvieras la oportunidad de aconsejar a alguien que pase por la misma circunstancia en el área laboral, que le dirías? 10¿Te resulta importante sentirte aceptado y reconocido en tu espacio de trabajo? 11¿Cómo te has sentido reconocido en tu labor?, ¿cómo sabes que los otros reconocen tu trabajo?

Durante el desarrollo del escenario conversacional surgió la necesidad de abrir un espacio de inclusión en el que se diera reconocimiento a las personas trans, en el sentido en que surgen inquietudes acerca de los procesos de exclusión que las personas en condición de tránsito deben asumir al enfrentarse a un contexto laboral. Desde allí se da una mayor comprensión solidaria del fenómeno de investigación.

Finalmente este escenario se esperaba llevarlo a cabo con familiares, integrantes del grupo FAMILIARIZARTE, espacio creado a finales del año 2013 que tiene como propósito incluir a las familias en los procesos de centro comunitario CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo, pero ante la dificultad para integrarlo aún en el momento de hacer el testimonial no fue posible hacerlo.

Tabla 4. *“Co-autores y acompañantes del camino al desarrollo”*

Escenario 3

Objetivo	- Comprender los procesos de inclusión social y desarrollo laboral en familias de personas que pertenecen a comunidad sexualmente diversa en el CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo. - Identificar y comprender las creencias y dinámicas relacionales de familiares respecto al desarrollo laboral de las personas de la comunidad LGBTI. - Comprender la relación entre las familias del grupo FAMILIARIZARTE con el centro comunitario LBGTI Sebastián Romero de Teusaquillo
Actores	Un representante de las familias que comparta experiencias o situaciones similares con otros actores que también tienen familiares sexualmente diversos, Investigadoras- Interventoras 1 y 2.
Ejes temáticos	Comunidad sexualmente diversa (LGBTI), Desarrollo laboral, Discursos y Narrativas, Autonomía, Relación Familia-Institución, Relaciones en la

	Familia.
Preguntas orientadoras	¿Cómo se vincularon al programa FAMILIARIZARTE del centro comunitario LGBTI? ¿Cómo ha sido la experiencia de compartir situaciones similares con otras familias que también tienen familiares sexualmente diversos?. ¿Cómo se percibe el campo laboral y la inclusión social en los familiares sexualmente diversos?. ¿La relación familia- institución promueve la inclusión social y desarrollo laboral de sus familiares sexualmente diversos?. ¿Cuáles son las creencias de esa familia que tienen que ver con el ser miembro de la misma?.
Guión conversacional	1¿Qué posibilidades laborales perciben ustedes como familia? 2¿Cómo familia como perciben la inclusión social? 3¿Qué ventajas han notado al hacer parte del grupo FAMILIARIZARTE? 4¿Cómo se enteraron del centro comunitario LGBTI- Teusaquillo? 5¿Consideran este espacio una forma de inclusión social? 6¿Cuáles son las razones por las que acuden al centro comunitario? 7¿Ahora que se vincularon al programa FAMILIARIZARTE a cambiado en algo su percepción sobre el ser familia de personas sexualmente diversas? 8¿Qué aprendizajes han tenido ustedes como familia luego de participar en el grupo FAMILIARIZARTE? 9¿Cuáles son sus expectativas en el grupo FAMILIARIZATE

Resultados y análisis de los Escenarios

De los tres escenarios propuestos, se llevaron a cabo dos, el de los profesionales del CAIDS Sebastián Romero, con la participación de la trabajadora social junto con las investigadoras/interventoras; por otro lado, en el segundo escenario participaron tres personas de la comunidad LGBTI, cada uno de los tres escenarios fue orientado por el guión del segundo escenario.

La comprensión general de los escenarios conversacionales, se dio a la luz de diferentes dominios, que permitieron caracterizar las narrativas de la siguiente manera:

Dominio pragmático

El orden pragmático, entendido desde la construcción que aportan los diferentes actores que hacen parte del proceso de la investigación- intervención (actores participantes, investigadores interventores y contextos implicados en la investigación) se define aquí como la construcción de las representaciones mentales que se dan en la conversación. A partir de ello, el análisis posibilitó la comprensión de las diferentes acciones, prácticas y relaciones que se organizan en la comunidad LGBTI, los contextos laborales e institucionales.

Las profesionales mantienen que la incursión al mundo laboral de las personas de la comunidad LGBTI es difícil, al ser juzgada y señalada en muchas oportunidades por las diferentes acciones, comportamientos y conductas que consolidan los discursos hegemónicos de modelos contruidos sobre lo que se espera del rol masculino y femenino. Por lo anterior, la comunidad LGBTI se ve enfrentada a diversos desafíos que se enmarcan dentro de discursos heteronormativos en la sociedad.

Desde esta perspectiva, el rol profesional en el centro comunitario se activa en la medida que posibilita y orienta intervenciones diferentes que se dan desde su experiencia profesional e historia de vida, a través de acciones de confianza que se construyen entre los profesionales y la comunidad, manteniendo relatos colaborativos y dinámicas de acción humana generativas. Finalmente, el rol profesional adquiere sentido en la medida en la que se posiciona como un actor del proceso, convirtiéndose en co-constructor de historias de vida.

En este sentido las profesionales y las investigadoras/interventoras tienen la posibilidad de recuperar actos comunicativos en la comunidad, que constituyen mecanismos y acciones en la interacción con la sociedad y los contextos laborales. Desde allí se comprende la intención de las personas de la comunidad LGBTI a ser reconocidas y tener condiciones de igualdad en el contexto que los rodea.

Dominio ideológico/simbólico

El orden ideológico/simbólico, comprende el simbolismo como la representación del lenguaje como un instrumento de conocimiento y construcción del mundo. Desde los discursos ideológicos, sociales y políticos se empieza a comprender la diferencia que llega a organizar relatos problematizadores, los cuales se mantienen como limitantes para lograr reconocimiento de la comunidad sexualmente diversa en los contextos laborales, dados los estereotipos que se configuran de manera dominante.

Bajo esta perspectiva, las experiencias del rol de los profesionales, se orienta a partir de exigencias que son impuestas socialmente, sin embargo, en el ejercicio colaborativo surgen

discursos que posibilitan el reconocimiento de sí mismos en los contextos en los que participan, destacando capacidades y habilidades de las persona de la comunidad sin centrarse en la diferencia.

En ese sentido, se destacan creencias de ayuda y humanización que propenden a acciones colaborativas que a su vez impactan en las creencias del sistema familiar de las personas frente a las interacciones que promueven procesos de identidad.

Dominio Paradigmático

En el orden paradigmático se puede ver como la sociedad desde un contexto político, jurídico y social construye relatos basados en la exclusión y la diferencia, que deslegitiman a la comunidad sexualmente diversa en los diferentes sistemas de los que hacen parte, de esta forma la creencia de que las personas en condición de transito deben asumir labores como la peluquería o la prostitución es muy fuerte en la medida en que la sociedad no parece mostrar otra alternativa o posibilidad laboral. Lo anterior, permite redefinir el fenómeno de estudio, al dar cuenta de la situación inicial que convoca a las personas de la comunidad LGBTI, lo que sucede, y el modo en que lo hacen. Inicialmente se unen, porque la exclusión social y las posibilidades de vincularse y hacer parte de la sociedad, se estrechan.

Desde el punto de vista paradigmático se da la apertura de pensar en las personas sexualmente diversas bajo dominios institucionales en las que se reconoce la diversidad, promoviendo así construcciones sociales y culturales de inclusión en políticas públicas. A lo anterior, responden las creencias que se dan sobre la cooperación y ayuda bajo acciones posibilitadoras, que

sustentan la acción de los profesionales sin embargo, están sujetos a los modelos institucionales que los rigen. Así pues, la familia es vista como un sistema o modelo que promueve estándares de lo que es socialmente aceptado, la que adquiere relatos dominantes de los roles que se debe asumir al interior del sistema.

Discusión entre estado del arte documental y testimonial

En la conversación, se da cuenta de múltiples relatos sobre diversidad sexual, tanto de los profesionales como de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, quienes manifiestan dificultades para que se dé la inclusión al ámbito laboral, en la medida en la que se han construido discursos basados en la exclusión; es así como paradójicamente al traer al diálogo los procesos de inclusión, nos adentramos en el juego de reconocer la exclusión como un proceso que mantiene discursos de poder centrados en el problema o la dificultad.

Lo anterior se conecta con la relación que mantienen los sistemas amplios con comunidades que son vulneradas, cuyas necesidades parten del poco reconocimiento que tienen por parte de las instituciones, y que por el contrario establecen relaciones poco generativas, manteniendo dinámicas de dependencia que imposibilitan construir procesos que promuevan su desarrollo (Imber Black, 1988). En este sentido las instituciones se protegen manteniendo dinámicas de poder que normalizan y regulan desde sus dominios, dando poca cabida a espacios que potencien nuevas formas de relación o desarrollo; sin embargo, los espacios de conversación permitieron construir una mirada más posibilitadora y humana al interior de los contextos de colaboración o de ayuda en tanto se clarificaron las ayudas de los sistemas amplios en el proceso conversacional, así también, vale la pena mencionar que en el estado testimonial se contó con la participación de empleados del CAIGS Sebastián Romero y para tener mayor claridad se cuenta con la participación directa de un representante de contesto laboral en el capítulo de Método.

De esta forma, se puede decir que los profesionales que hacen parte de Centro Comunitario construyen sus experiencias de vida a partir de la labor que desempeñan en su rol profesional, en

las que se promueve la transformación de sujeto a persona, como lo propone Max Neef (1998), al sobrepasar protagonismo o jerarquías emerge una relación más humana que promueve en sí misma el desarrollo.

Se entiende entonces, que la búsqueda de desarrollo laboral en las personas de la comunidad LGBTI, implica una relación colaborativa y solidaria entre la institución, los miembros de la comunidad y su familia, de forma que se construyen relatos alternos basados en el reconocimiento y la igualdad.

En el escenario, Testigos del sendero del desarrollo emergen varias ideas para el interés investigativo/interventivo acerca de las diferentes masculinidades, como un proceso de inclusión que trasciende el campo de la comunidad LGBTI. En virtud de lo que abarca el término diversidad, se articula con estereotipos sociales que se mantienen alrededor del ser hombre.

Gasteiz (2008), se refiere a la masculinidad tradicional como "una serie de valores, creencias, actitudes, mitos, estereotipos y conductas que legitiman y hacen operativo el poder y la autoridad de los hombres para ejercer" (p. 27) frente a este postulado, Gildmord citado por Huberman, y Tufro (2012), da cuenta de los mandatos de cualquier hombre en toda sociedad, refiriéndose específicamente a cuatro tipos de estos en el marco del poder: los proveedores, protectores, procreadores y autosuficientes, mandatos que son aprendidos y constantemente exigidos por el género opuesto. Los "mandatos de la masculinidad hegemónica" (Huberman y Tufro 2012, p.15) que corresponde a exigencias que se ponen a prueba constantemente y dejan ver beneficios relacionados con la independencia.

En contraste, el consenso del colectivo de nuevas masculinidades a la voz de García (2010), se refiere al término masculinidades de modo diverso y complejo, que requiere de “cambios en las posturas y prácticas en las que es inevitable hacer un abordaje crítico, reflexivo y transformador del poder en todas sus dimensiones, desde la más personal hasta la más estructural” (p. 29).

Las comprensiones de García, Huberman y Tufro, resultan pertinentes para el proceso de investigación/interventivo, dado que no fueron contempladas dentro del estado del arte documental, sino que fueron una de las emergencias de los estados del arte testimonial, que se conectan con los referentes de apertura laboral de acuerdo a los testimonios del escenario conversacional “Caminando hacia el desarrollo laboral”, que dan cuenta de posibles prejuicios que justifican la exclusión y el desconocimiento de la diversidad vista desde las diferentes masculinidades.

En el escenario conversacional: “Caminando hacia el desarrollo laboral”, los relatos sustentan y justifican la exclusión de los contextos laborales a personas no solo sexualmente diversas, sino con masculinidades diversas o condiciones que incluso están en contraposición al asumir un rol específico, permitiendo analizar algunos de los beneficios y costos de la masculinidad hegemónica. Los costos, por ejemplo, hacen referencia al cuidado y disfrute familiar bajo el rol de proveedor en contextos laborales que se diluye frente a las exigencias sociales que se atribuyen al proveedor masculino, lo cual a su vez implica enfrentar peligros y situaciones que requieren manejarse bajo control, respondiendo al mandato protector.

Del mismo modo, el mandato de "procreadores" expone un riesgo en la salud sexual y la competencia masculina poco sana en relación a la consolidación de parejas. Por último pero no menos importante, la autosuficiencia resulta ser el mandato que trasciende a todos los anteriores por traer consigo "la profunda soledad y la imposibilidad de mostrar inseguridad o dudas" (Huberman y Tufro 2012, p 20).

El último de los mandatos, la autosuficiencia, deja ver la relevancia de la aceptación sexual frente a la familia como un proceso de inclusión importante; ya que la aceptación de la orientación sexual diversa, entra a debatir con la inclusión a contextos laborales y se tornan casi como disputa identitaria en aquellos escenarios de desarrollo que encarna un marco socio-cultural, el cual corresponden a historias, organizadas dentro de un acontecimiento, definido por Estupiñan, González y Serna (2006 p.62) como "eventos contextuales, históricos; situaciones y acciones interpersonales, y sus efectos, referidos o identificados como especialmente relevantes y significativos en la trama del relato, en el conjunto de intercambios comunicacionales e informacionales que tienen lugar dentro de un sistema humano particular".

En ese orden de ideas, se puede comprender que la relación familia - institución se vuelve generativa en la medida en que permita el reconocimiento de la comunidad, no desde la diferencia sino desde sus capacidades y recursos que darán cuenta de sus procesos de identidad en el contexto laboral, a su vez es válido comprender la necesidad de apoyo que demanda la comunidad LGBTI, sobre las instituciones y políticas de Estado que abordan la inclusión no como minorías sino como sujetos sociales.

De este modo, reconocer las capacidades de las personas sexualmente diversas por encima de su orientación sexual, es un desafío que deben asumir los contextos laborales, quienes mantienen discursos hegemónicos culturales que transgreden y vulneran los derechos de las personas que hacen parte de la comunidad LGBTI; basados en relatos que dominan lo que socialmente se vuelve aceptado, como una construcción de lo que debe y no debe ser.

Desde allí, se asumió un posicionamiento de agentes proactivas de cambios, desde el rol de investigadoras/interventoras, cuyas construcciones fueron encaminadas a dar paso a la emergencia de memoria y las posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral, que invitan a cuestionar la cultura heteronormativa, como aquella construcción ideal asumida sobre un modelo binario de lo masculino y lo femenino, tal y como lo plantea Foucault (1977) la sexualidad mantiene discursos de poder basados en modelos ideales de lo que es ser pareja; de esta forma, la homosexualidad encarna una postura de problema. Desde esta perspectiva los estereotipos empiezan a controlar prácticas, acciones e identidades que se basan en estructuras sociales y políticas desde un juego de exclusión. (Camacho, 2009).

Bajo esta perspectiva, se comprende que los estereotipos enmarcan discursos normativos de exclusión, en este sentido las personas de la comunidad LGBTI no encuentran las mismas posibilidades y condiciones laborales que la población heterosexual; sin embargo, dentro de la misma comunidad, se presentan diferencias construidas bajo la orientación sexual, en la que mujeres lesbianas y hombres homosexuales tienen mayor aceptación en el contexto laboral, a diferencia de las personas que se encuentran en condición de tránsito, puesto que su apariencia o

aspecto físico, transgrede las construcciones sociales basadas en modelos tradicionales de lo que es ser hombre y mujer en la sociedad moderna.

A modo de reflexión, los procesos de exclusión de personas sexualmente diversas, son fundadas en prejuicios, ideas erradas y temores infundados en la sociedad, lo que les dificulta acceder y adaptarse a ofertas laborales o educativas; en este sentido, se promueve la discriminación sobre modelos heteronormativos; las mujeres y hombres transgénero se convierten en la comunidad más vulnerada; sin embargo, en los escenarios conversacionales se da cuenta de algunos cambios que se han dado sobre la comunidad en la que se promueve su desarrollo integral.

Aunque falta promover conciencia y mayor reconocimiento, no solo desde la población heterosexual, sino también desde la misma comunidad LGBTI, donde se construyen dinámicas de exclusión y poca participación sobre las personas intersexuales, poco reconocidas por su condición, es útil desarrollar espacios de participación que permitan construir relatos de inclusión a la comunidad en las que se posibiliten la sensibilización a los derechos, generando mejoras en las condiciones laborales y garantías en la calidad de vida.

Sistema Teórico

Para comprender el fenómeno de estudio, fue necesario abordar desde la lógica de la complejidad una postura activa, crítica y reflexiva de la Investigación/ Intervención a la luz de la perspectiva sistémica constructivista-construccionista compleja, que da la posibilidad de vincular los sistemas y actores que participan o están presentes en el fenómeno de estudio. Desde allí, varios de los principios de la complejidad que son explicados a continuación, permitieron convocar diversas comprensiones alrededor del fenómeno de inclusión-exclusión laboral que se da sobre la comunidad LGBTI.

Los ejes temáticos que organizan y operan en la Investigación-/Intervención se expondrán en los siguientes apartados:

- Desarrollo humano, identidad, autonomía y libertad,
- Las Instituciones y el desarrollo laboral de la comunidad LGBTI
- Construcción Narrativa de inclusión-exclusión laboral

Principios sistémicos complejos en la comprensión del fenómeno

Desde la propuesta de Morin (1995), la trascendencia de lo simple a lo complejo, abre la posibilidad de comprender la naturaleza humana desde principios sistémicos complejos, en los que las investigadoras/interventoras se asumen en un rol protagónico junto con los otros actores que están involucrados en el proceso. Bajo ésta perspectiva y desde un enfoque socio-construccionista, cada persona le da sentido a sus experiencias y se relaciona a partir de las

creencias personales dadas sobre cada una de ellas. Es así, como se comparten significados y comportamientos que contribuyen a la identidad individual y colectiva. Bajo ésta perspectiva se puede decir, que el proceso de construcción se da en dos niveles: uno individual y el otro en la co-construcción de realidades sociales.

Así mismo, de acuerdo con Estupiñán y González (2012), son múltiples las transformaciones que se han dado desde la cibernética de segundo orden, lo cual se imprime en la construcción del conocimiento desde posturas reflexivas en órdenes crecientes. Lo anterior, como una transformación epistemológica y paradigmática, abre la posibilidad de reconocer los procesos interaccionales en los diferentes sistemas humanos.

Por su parte, Najmanovich (2005), expone al sujeto complejo, como constructor de sí mismo y de su mundo, por lo que se convierte en un individuo que es construido y constructor. Bajo éste presupuesto, el ser humano en su condición de ser viviente y complejo, transforma el medio en el que se encuentra. Es así, que tiene la posibilidad de cambiar y flexibilizar su ambiente. De lo anterior, se infiere que el contexto adquiere un papel importante, en la medida en la que es el lugar de intercambio que es considerado como una red de interacción; en esa medida, es en la interacción, en donde los sistemas se alejan del equilibrio y el orden.

De acuerdo a lo propuesto por Prigogine y Stengers (1998), los sistemas disipativos se mantienen lejos del equilibrio y a su vez conservan la estabilidad rompiendo con el paradigma clásico. El aumento de desequilibrio y el desorden contribuyen a la construcción de fenómenos irreversibles y auto-organizados que se alejan del equilibrio tradicional como resultado de la nueva ciencia del no equilibrio; dando lugar al cambio o disipación, ya que el flujo de energía

entrante que inicialmente no cambia la estructura, genera un aumento de esta que puede dar lugar a una bifurcación, donde puede emerger un nuevo estado y esto es puntualmente lo que caracteriza a las estructuras disipativas como la génesis del orden, donde el caos no es un orden lineal. (Munné, 1994).

La propuesta anterior, se puede entender desde el proceso de complejidad; en la que lo complejo emerge a partir de lo simple, desde allí los sistemas se caracterizan por un comportamiento caótico o anómalo, que nos saca de la visión de aquello que es predecible.

El concepto de estructuras disipativas articulado al fenómeno de estudio, se conecta en primer lugar con la creación del grupo LGBTI, que, a través de una bifurcación en la estructura social, da lugar a la emergencia de esta comunidad y segundo, el cómo en esta comunidad se empiezan a construir nuevas formas de organización que dan cuenta del desarrollo de aprendizaje, evolución y creatividad como sistema abierto y estructura disipativa (Munné, s.f), lo cual es clave como parte del proceso de inclusión de la comunidad LGBTI en los contextos laborales, que por el momento histórico, inicialmente se centró específicamente en una comunidad y posteriormente se autoexcluyó, frente a la posibilidad de integración y vinculación con otras comunidades diferentes a la LGBTI.

A su vez, Maldonado (s.f) con relación al tiempo, menciona que pasado, presente y futuro son sistemas abiertos, con características particulares. El presente como el tiempo que posibilita la retroalimentación de nuevos descubrimientos y nuevas interpretaciones al pasado, que, da luces hacia un futuro que permanece abierto e indeterminando a acciones y decisiones del presente; en esa medida, el pasado está a disposición de cada generación para ser re-inventado, re-descubierto

y re-escrito a través de la historia, posible desde infinitas formas de creatividad e imaginación que dan lugar a la emergencia de una libertad siempre sujeta a cambios.

El principio dialógico por su parte, da cuenta de los procesos de inclusión y exclusión, puesto que si bien inclusión y exclusión se mantienen como dos posturas opuestas, resultan ser complementarias. El convocar uno de los dos términos, convoca al otro de inmediato, debido a que éste proceso se va configurando con los cambios socio políticos que en términos espacio temporales requieren de la autorregulación de una sociedad que debe prepararse, contribuir y acordar un propósito para dicho cambio. (Morin, 1995).

Para la Investigación/ Intervención es importante estudiar el fenómeno de éste modo, en la medida que permite una comprensión más amplia de la inclusión y exclusión laboral, lo cual se encuentra apoyado por Políticas Públicas que promueven planes de desarrollo que brindan oportunidades, orientación y participación en diferentes sectores de la comunidad. Secretaría de Integración Social (2012).

La necesidad de reconocer la equidad de género e igualdad en las oportunidades y condiciones sociales, es una responsabilidad social, que se da desde la Alcaldía Mayor de Bogotá (s.f), en donde, es importante brindar condiciones para alcanzar la igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de los derechos y el respeto a las diferencias, el libre desarrollo de la personalidad y la diversidad sexual. (Artículo 4°, numeral 5), lo cual es acorde con lineamientos generales de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBT que señalan áreas de trabajo prioritarias, para “implementar acciones con miras a transformar situaciones de

inequidad, discriminación y exclusión” (Alcaldía mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Planeación p. 22, 2008).

Lo anterior, permite centrar el interés de ésta investigación/intervención desde una perspectiva relacional y compleja; al respecto, Maldonado (s.f), da cuenta de uno de los alcances primordiales en la complejidad, donde “se pone en manifiesto que es posible un liderazgo sin líderes y analógicamente, es posible hablar de estrategia sin estrategias”, lo cual de inmediato abre la brecha reflexiva de la complejidad hacia nuevas dinámicas, estructuras y posibilidades fundamentales en la comprensión de sistemas complejos; catalogados así, por tener la doble capacidad de aprender y adaptarse, siempre transversalizados por temporalidades múltiples. Sin embargo, es de aclarar, que “el sistema se adapta al entorno y modifica al mismo tiempo el entorno al cual se adapta” (Maldonado., s.f. p. 51), de manera que el aprendizaje, adaptación y el carácter abierto de un sistema dan lugar a lo que el autor denomina procesos coevolutivos, procesos central en esta investigación/intervención.

En ese sentido, se habla de un proceso extensible y susceptible frente a determinadas condiciones en un momento específico; como lo refiere Munné (s.f), en los sistemas caóticos, la complejidad, se comprende desde los movimientos sociales que se organizan para construir inclusión de la comunidad LGBTI. Lo expuesto anteriormente, opera dentro de la investigación/intervención, desde el interés investigativo haciendo referencia a lo propuesto por Maldonado (s.f) como un eje orientador en el operar de la modelización sistémica.

Por último, desde las ciencias de la conectividad, Watts (2006) se asocian comportamientos individuales para dar lugar a comportamientos colectivos, que a su vez dan cuenta de la

evolución, a través de una cadena de organización compleja de los organismos que interactúan.

De acuerdo a lo anterior es relevante comprender los procesos de inclusión y exclusión como parte de una red, que convoca a una población con un interés común que hace algo al respecto; en esa medida, evolucionan y cambian a través del tiempo complejo, de modo que la gestión y el modo en el cual éste opera depende de la red.

Desarrollo humano, identidad, autonomía y libertad

El desarrollo humano como un proceso de mejora en la calidad de vida de las personas, marco de esta investigación/intervención se concibe como una forma integral de las dimensiones de lo humano, acorde a lo que menciona Sen (2000), respecto a que el desarrollo se entiende como un proceso de expansión de la libertad, de modo que en la medida en que se amplían las posibilidades del individuo se aumentan los grados de esta.

El autor considera que "el desarrollo puede concebirse (...) como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos." (p.19); es decir, que las capacidades en el análisis de la pobreza se orientan a comprender mejor la naturaleza y las causas de la pobreza y la privación, trasladando la atención principal de los medios, a los fines de los individuos que tienen razones para perseguir y, por lo tanto, a las libertades necesarias para poder satisfacer estos fines. (Sen, 2000, pg.117), lo cual sirve de sustento para plantear la perspectiva del desarrollo acorde al fenómeno de estudio.

Articulado a esta propuesta, Nussbaum, 2007, p. 34), desde una mirada contractualista, propone el enfoque de las capacidades, reconociendo la igualdad desde la diversidad de distintas

necesidades de los sujetos a través de la vida misma, refiriéndose a la relación beneficio-sociedad como un contrato, en el que las personas obtienen un buen conjunto que no obtendrían de manera separada, "libres, iguales e independientes".

Esta propuesta construye un carácter universal, tras dar un giro a la comprensión de dignidad humana y a las capacidades como fundamento para todos los sujetos, evidenciando así una relación con los derechos humanos y su garantía. De acuerdo a lo propuesto por los autores la autonomía, el desarrollo humano y la libertad como parte del proceso de inclusión en sistemas amplios, tras el reconocimiento de necesidades básicas que postula la autora, libertad identidad y creación, dan cuenta de los procesos de inclusión que estarían de fondo en la pretensión de este estudio. De este modo, la triada de las necesidades básicas que se tienen en cuenta y operan en el desarrollo de la investigación/ intervención, refieren el proceso de inclusión que podría contextualizarse laboralmente, tanto en la comunidad LGBTI como en la sociedad. (Nussbaum, 2012, p. 145)

Así pues, el término de autonomía, definido por Morin (1995), se entiende como complejo al depender de condiciones culturales, sociales, e incluso genéticas, entre otras que dan la posibilidad de retroalimentar la autonomía así mismo, el termino es comprendido a partir del concepto de libertad, vista desde la subjetividad, como aquella posibilidad en la que el hombre no está determinado a las cosas, por el contrario tiene la posibilidad de decidir qué hacer y pensar (Kant citado en Raynaud & Rials, 1996). De acuerdo a lo planteado es válido pensar en cómo la libertad sexual que concierne a la presente investigación/intervención, se mantiene como un determinismo social, cultural o laboral, que se convierte en un dilema de expresión frente a una

sociedad intolerante y moralista, que busca sostener mecanismos de control y de exclusión a partir de discursos de discriminación por motivos de género, religión o raza.

De acuerdo con la Alcaldía Mayor de Bogotá (2008), la identidad en la comunidad LGBTI, se constituye como un valor social que posibilita condiciones de igualdad, de modo que este reconocimiento implica tener un referente de autonomía y desarrollo, a la vez que ofrece una mirada humanizante del individuo y sus relaciones sociales.

A la luz de esta propuesta, la libertad de las personas de la comunidad LGBTI se ve cohibida en razón de que su participación en contextos políticos, sociales, educativos, laborales y de salud está limitada. Esta denegación de la libertad se mantiene como una forma de esclavitud y servidumbre en la que los individuos no son reconocidos; de esta forma, a la comunidad LGBTI no se le dan las mismas condiciones ni oportunidades que a toda la población, lo cual convierte en objetivo central de esta investigación/intervención los procesos de inclusión no sólo laboral sino de toda índole para las personas de la comunidad.

Llegando a este punto, resulta importante exponer lo relacionado al fenómeno de estudio respecto a la identidad y perspectiva de género como parte fundamental de la revisión documental. Sin duda alguna, la comunidad LGBTI ha sido el centro de investigaciones, encuentros y desencuentros, siendo una comunidad marginada en las políticas de estado que son atravesadas por prejuicios de poder, negando la posibilidad de ser sujetos políticos con posibilidades de ofrecer a los diferentes sectores del país sus propios recursos; por el contrario, pareciera que son relegados a una minoría obstaculizando su desarrollo y derecho a ejercer la libertad y autonomía como corresponde a todos los seres humanos. Al respecto Echeverría y

León (2013), plantean la "perspectiva de género como una categoría analítica que surge en su momento para dar cuenta de las diferencias sociales existentes entre hombres y mujeres, y atendiendo a la necesidad de incluir la noción de multiplicidad de identidades" (De la Cruz, Gamba citado en Echeverría & León. p.36), lo cual da cuenta de la construcción de diversas identidades de género y el sentido que adquiere la diversidad a nivel cultural, ejercicio que conlleva el reconocimiento de la libertad que los seres humanos tiene capacidad de ejercer como actores políticos y sociales.

Max Neef (1998), apunta hacia la profundización democrática al promover una democracia más participativa y directa donde se revierte el rol paternalista de Estado y las organizaciones latinoamericanas, a un rol activo que promueva soluciones creativas congruentes con las expectativas de las personas.

Frente a ello, el autor propone la construcción de una matriz principal con nueve necesidades básicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad) y una décima, que hace referencia a la búsqueda de la trascendencia, las cuales a su vez están conectadas axiológicamente con cuatro categorías de satisfacción de necesidades (ser, tener, hacer e interacción). (p. 70- 71). En ese sentido el autor resalta la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto como el paso que se da para el reconocimiento de las necesidades de satisfacción, entendiendo el desarrollo desde la emergencia de la vida, en un acuerdo entre el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento personal. (p. 82), dimensiones todas estas que permitirían la integración del desarrollo que puede llevar a procesos de libertad donde la dignificación sea la meta para todos los seres humanos.

Las Instituciones y el desarrollo laboral de la comunidad LGBTI

Respecto a la inmersión de las personas de la comunidad LGBTI en el mundo laboral, como una posibilidad de crecimiento y desarrollo personal, Castañeda, Correa y Pérez (2013), plantean que el mundo laboral se constituye desde un discurso ambiguo que se establece como un campo de inclusión, donde todas y todos parecen tener un lugar, sin embargo, se deja de lado la singularidad y autenticidad del sujeto laboral, en el que la persona queda invalidada de las capacidades o habilidades propias del trabajo sin la oportunidad de ser reconocidos y para alcanzar desarrollo en el ámbito profesional desde su saber y no desde su orientación sexual o diversidad sexual.

Lo anterior responde a conductas discriminatorias basadas en estereotipos, etiquetas y prejuicios sociales alrededor de la construcción de ser hombre o mujer, estereotipos que impactan en los espacios laborales, llegando a legitimar agresiones y la exclusión hacia la comunidad LGBTI. De esta manera, se mantienen dinámicas de poder y desigualdad que parten de rasgos físicos, performatividad, movimientos corporales y estilos comportamentales. Castañeda, Correa y Pérez (2013).

Espacios laborales que hacen parte de sistemas amplios, los cuales según Imber-Black (1988), son concebidos desde procesos que asumen los profesionales y otros sistemas en la solidaridad social y crecimiento personal que conllevan a las familias, puesto que estos operan desde políticas públicas de integración e inclusión.

De este modo, el concepto de humanización que se incluye dentro de políticas de igualdad y reconocimiento de la diferencia, refiere la necesidad de comprender tal proceso como un

ejercicio fundado en la democracia que conlleva el convivir de las personas en espacios sociales y en la familia. Castañeda (2011) Espacio este último que tiene grandes repercusiones para la construcción de subjetividades, eje de los procesos de vinculación del ser humano, contexto de desarrollo que puede estar permeado por las instituciones sociales en sus dinámicas así como en la instauración de normatividades e ideologías que pueden anidar procesos de exclusión e inclusión que no se limitan a los ámbitos sociales, sino que llegan a trascender hasta los espacios laborales, centrales para el desarrollo de autonomía individuación del ser humano.

Emergen en este orden relaciones de poder entre familias y aparatos sociales; lo cual deja ver los efectos socio-políticos de la relación familia-institución, advirtiendo valores atribuidos a la familia, que "se manifiestan en la relación entre lo público y lo privado, o mejor, en la relación que los sujetos institucionales sostienen con los entornos familiares" (Castrillón, 2007, p. 5).

Desde esta perspectiva cabe mencionar que la relación de dependencia e independencia, así como de procesos de co-evolución que se crean entre las instituciones y las familias, se puede orientar desde miradas vinculares, en la medida en que proporciona una visión ecológica de la realidad; en este sentido Hernández (2005), entiende a la familia como una unidad ecosistémica, que crea solidaridades en el tiempo y el espacio, por medio de rituales, mitos y epistemes que organizan el intercambio filogenético, ontogenético y social; de este modo la familia participa en la constitución del individuo y la sociedad. Frente a lo postulado por Hernández, Cienfuegos y Díaz (2011), mencionan que la red social puede estar conformada por la pareja, la familia nuclear en primera instancia, y en segundo lugar amigos, familia extensa y/o instituciones, aspecto fundamental cuando se piensa en la comunidad LGBTI.

Construcción Narrativa de inclusión-exclusión laboral de la comunidad LGBTI

Las anteriores perspectivas permiten articular el interés del fenómeno investigativo de manera organizada en relación a la inclusión desde la perspectiva de la relación familia institución en la comunidad LGBTI, donde se encuentran fenómenos lingüísticos, que como explica Echeverría (2005) se plasman en las perspectivas conversacionales que posibilitan la construcción de identidad, definiendo así a las organizaciones como sistema o fenómeno lingüístico. El lenguaje se torna entonces como el mediador entre la instancia institucional y familiar, como constructor de una identidad grupal que supone conocimiento de las metas y misiones institucionales, es decir, a las narrativas en procesos de inclusión y exclusión laboral en personas sexualmente diversas desde la relación con su familia y con las instituciones sociales.

En este orden de ideas, se comprende la situación laboral que enfrenta la comunidad LGBTI al estar inmersos en una sociedad en la que los discursos de poder se mantienen bajo versiones ideológicas de la realidad social que se construye y el poder se convierte en discurso como una acción controlada, cuya función es dominar. (Foucault, 1968). Desde allí, los discursos que están vinculados a la satisfacción de lo que espera o no la sociedad se dan a través de ideologías y eufemismos que se convierten en la forma de problematizar y descalificar todo aquello que sea diferente.

Para el autor los dominios narrativos que se dan en torno a la diversidad sexual representan un transgresión que genera incomodidad y molestia, de este modo, anteriormente la diversidad sexual quedaba prohibida como un tema del que no se debía hablar, para lo cual se imponía como modelo la pareja legítima y procreadora como una forma de hacer valer la norma, sin

embargo, una época de libertad abrió la posibilidad de elegir discursos que ampliarían la posibilidad de escucha, lo esencial entonces se convierte en el ejercicio del poder mismo (Foucault, 1977).

La narrativa, se convierte en un instrumento simbólico cultural que de acuerdo a lo expuesto por Estupiñan y Gonzales (2012, p.64), “funciona como recurso, acción simbólica y cultural”. Como acción simbólica, se comprende como el punto de encuentro entre la construcción de la realidad y la formación de la identidad. Por lo anterior la narrativa se puede entender como un proceso dialectico del self individual y la narrativa cultural, donde lo ético y lo moral, se asumen en el contexto conversacional. Para el fenómeno de investigación, se comprende que a través del discurso, se inicia un proceso de configuración colectiva en la comunidad LGBTI. Que va desde su discurso hasta la forma de relación que mantienen.

Es así como los discursos heteronormativos y heterosexuales se imponen como una nominación que se da desde el lenguaje, y excluye a la comunidad sexualmente diversa como sujetos de derecho, generando en sí mismo relaciones fundamentadas en la discriminación; que se mantienen por instituciones tradicionales en las que se ejerce poder, esta discriminación se comprende desde dimensiones políticas, culturales, sociales y religiosas que construyen imaginarios sobre lo que es bueno o malo, las cuales a su vez reflejan estereotipos de lo que es ser hombre y mujer negando todo aquello que pueda ser diferente, legitimándolo como algo enfermizo y anormal.

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá "El proceso de auto reconocimiento de la orientación sexual implica confrontar el modelo heterosexual. En los relatos de sí mismos, narrados por las

personas homosexuales y lesbianas es claro que las primeras experiencias están vinculadas con dicha confrontación que es vivida por el individuo de manera secreta y solitaria” (2008, pp. 18).

Estas versiones quizás se convierten en uno de los principales problemas para la comunidad LGBTI, en la medida que paralizan muchos de sus procesos, obstaculizando su desarrollo y negándose la posibilidad de acceder a un trabajo a través de acciones que deshumanizan y legitiman relaciones de poder, así se imponen significados y se mantienen relaciones arbitrarias de dominación, las cuales en sí misma hacen uso de jerarquías sociales. Al respecto Bourdieu y Passeron (1996), hacen hincapié en la importancia de la diversidad cultural y simbólica, bajo este planteamiento, proponen la lucha y conflicto que se da sobre el funcionamiento de la sociedad, en este caso sobre la comunidad sexualmente diversa, la cual sufre acciones de dominación que van desde los intereses políticos y económicos que mueven a las sociedades de la actualidad, y se manifiestan en la autoridad y discursos normalizadores, en los que la diversidad pareciera estar cuestionada. Estas dinámicas de exclusión desconocen la igualdad y el trato digno al que se tiene derecho como ser humano.

Estos discursos se mantienen como relatos dominantes que descalifican, niegan, limitan y contienen, de acuerdo a la propuesta de White y Epston (1993), asociados a significados que emergen a través de la estructuración de la experiencia en los relatos, los que a su vez se constituyen en la vida y en las relaciones. Bajo esta premisa, las narraciones dependen del lenguaje, lo que supone que los significados que asignamos a nuestras experiencias constituyen nuestras vidas y nuestras relaciones, es así como los problemas se configuran o se construyen a partir de los discursos culturalmente disponibles.

El fenómeno de exclusión sobre la comunidad LGBTI, mantiene discursos y relatos saturados, en los que se mantienen versiones ideológicas y construcciones estereotipadas del deber ser de la sociedad actual. De este modo, la narrativa resulta ser relevante puesto que se mantiene como dispositivo práctico que visibiliza la comunicación humana, dándole un sentido a la interacción. En esta medida la narrativa participa en la consolidación de pensamientos, emociones y motivaciones que permiten construir interpretaciones que hacen significativa la percepción humana, entendiendo así, que “narrar es un medio y un fin en sí mismo”. Estupiñan y Gonzales (2012, p. 55).

Al respecto Brunner (2004), propone que las narraciones y experiencias se dan en un tiempo, lo que permea diferentes niveles de la realidad, abriendo posibilidades, sobre la construcción de la misma. Imaginar otros mundos, se alejaría del equilibrio; intentar construir a partir de la experiencia diferentes alternativas o posibilidades le da sentido a los sucesos. Toda historia o narración se compone de sucesos; como portadores de sentido, las representaciones que construimos son relativas a la estabilidad del sistema, y resultan significativas o no en la medida en el que el sistema lo define.

Siguiendo con la idea del autor, la construcción de mundos posibles se realiza a través del pensamiento narrativo desde la lógica de verosimilitud, es allí donde los relatos convencen de acuerdo a la semejanza con la vida y obedecen a una imaginación narrativa que se preocupa por la condición humana, las vicisitudes, las intervenciones y las acciones, todas ellas organizadas en el relato a través de la experiencia. Desde esta perspectiva el acto de interpretar tiene un impacto en el tipo de relación que se construye con el otro, puesto que allí transitan procesos psicológicos

que tienen que ver con “el modo en que las personas se insertan a la sociedad” (Bruner., 2004 p. 35) “lo cual termina con la toma de conciencia” (Bruner., 2004 p.38).

Con lo anterior, resulta pertinente priorizar la toma de conciencia como parte del proceso de inclusión de personas de la comunidad LGBTI al campo laboral, desde la posibilidad narrativa, en la que el autor convoca una integración social como vehículo de inclusión, al referirse a los procesos identitarios como los gestores inclusivos. Lo clave de esta hipótesis es que despeja el panorama que fragmenta los grupos sociales y convoca a la unidad colectiva humana, invitando la posibilidad de construcción de mundos posibles en el poder narrativo, como lo explicitan White y Epston (1993).

Las concepciones que se plantearon, permiten ampliar las comprensiones que se dan alrededor del fenómeno, en donde las versiones de inclusión- exclusión laboral se configuren como experiencias que adquieran significados dignificantes para la comunidad LGBTI.

Sistema Metodológico

A continuación se hace énfasis en el proceso de investigación/intervención llevado a cabo desde una comprensión sistémica, constructivista, construccionista, ecológica y compleja del fenómeno, organizada en seis apartados. El primero de ellos explica la modelización sistémica desarrollada en esta investigación/intervención. En segundo lugar se avanzará hacia la descripción de los principios para operar, lo cual da lugar al tercer apartado, donde se dará cuenta de los conceptos metodológicos de este trabajo de grado. Posteriormente, en un cuarto apartado, se realizará una descripción de los contextos de investigación y los actores participantes; luego, en un quinto lugar, se describen los diseños y neo diseños planteados para cada uno de los cinco escenarios y se finalizará con el apartado que da cuenta de la descripción del procedimiento para la construcción de los resultados.

La cibernética de segundo orden y el constructivismo, operan en la investigación/intervención desde la forma en la que se concibe el fenómeno, a partir de los procesos auto regulatorios y autorganizadores en las que supone la realidad, como una construcción de múltiples experiencias. De acuerdo con lo anterior, es preciso considerar la participación activa que cómo investigadoras/interventoras posibilitó la construcción de realidad junto con los participantes. De acuerdo con Steier (1982, citado por Packman 2005). En esa medida, la co-construcción se considera como una apuesta conjunta, donde el sentido histórico, social y cultural tienen una relación directa con las narrativas particulares (Pakman 1996)

Según la propuesta de Foerster (1996), la cibernética de segundo orden es entendida dentro del contexto interventivo como la forma en que emergen los fundamentos para una teoría del

observador, generando descripciones del fenómeno desde una postura particular como observadores del mismo. Como lo menciona el autor, la cibernética de segundo orden es entendida dentro del contexto interventivo en el momento en que empiezan a emerger los fundamentos para una teoría del observador, y a partir de esto entender la influencia que tiene dentro del campo de la intervención, siendo para el interventor un problema el del ser al mismo tiempo un participante y un observador, ese alguien que intenta hacer descripciones y actuar desde adentro de aquello sobre lo cual quiere actuar, y a lo cual quiere describir, está predispuesto a considerar una teoría que intenta dar cuenta de esta condición necesaria de las ciencias y prácticas sociales.

Diversos órdenes complejos como marco de operación

De acuerdo a Fried Schnitman (2008), el caos y la complejidad abren un mundo de posibilidades para la construcción de significados y prácticas cotidianas. El conocimiento, como un proceso generativo-constructivo permite innovar oportunidades y posibilidades en la construcción de cambio. La creación de nuevas ontologías, permite co-construir y reconocer identidades, relaciones y realidades innovadoras. Es un proceso sostenido por dimensiones de lo humano en el que se promueven diferentes visiones y versiones del mundo. De este modo, la transdisciplinariedad, busca múltiples dominios en la configuración de los problemas que se construyen, de modo que el fenómeno de esta investigación/intervención se posiciona bajo la óptica de diferentes perspectivas de familias, red social, personas de la comunidad LGBTI, profesionales de contextos laborales e investigadoras/interventoras, que permiten la construcción

y co-construcción que redefine los procesos de inclusión-exclusión, al contextualizar las diferentes realidades que emergen en el proceso conversacional.

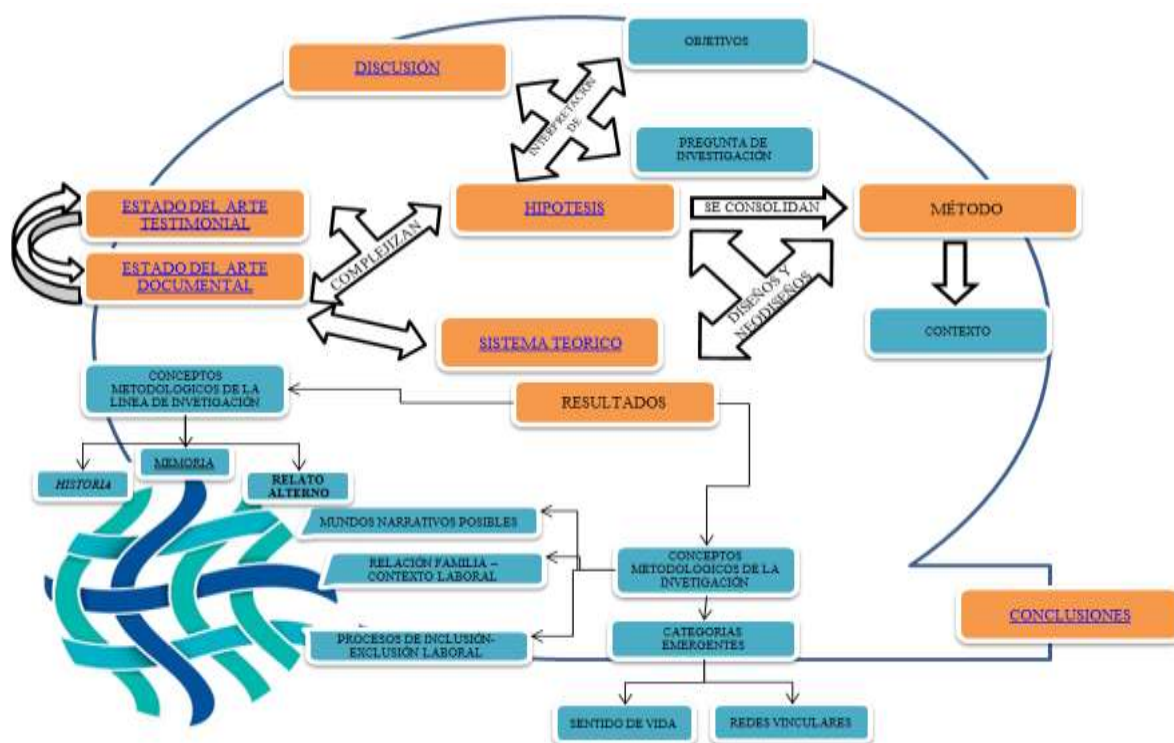
Los procesos conversacionales, cobran un sentido importante en la medida en la que permite recuperar el significado de cualquier experiencia o interacción. Bajo este planteamiento el lenguaje, configura la experiencia a partir de relatos organizados que se pueden comprender desde procesos de conversación. Según Estupiñán, González y Serna (2006, p 24), los procesos conversacionales favorecen la apertura de relatos dominantes, que a su vez estructuran relatos alternos que se movilizan desde los actores sociales. Estos relatos se comprenden desde dominios temporo-espaciales, emocionales, conductuales o de relación, pues como lo menciona Estupiñán y González (2012) una de las funciones de la narrativa es organizar la experiencia ubicada en un espacio relacional, donde las narrativas operan contextualmente.

Así entonces, los relatos se comprenden desde una propuesta epistemológica y paradigmática centrada en las oportunidades, la experiencia, el diálogo y el aprendizaje como una apuesta colaborativa y solidaria entre los actores o participantes. Esta apuesta a la nueva perspectiva paradigmática, mantiene diálogos generativos que comprenden miradas apreciativas, generativas y colaborativas. De este modo, se interviene sobre las posibilidades y realidades emergentes (Fried Schnitman, 2008). Teniendo en cuenta la apuesta de la autora, en la investigación/intervención fue importante mantener una estructura activa y creativa con cada uno de los actores, recuperando significados y prácticas de su realidad o cotidianidad. La creación dialógica, considera la creación de significados, experiencias, pautas y formas de relación sobre la forma en la que se intervino a lo largo de la modelización.

Modelización sistémica

La estrategia metodológica que se asume en la investigación/intervención, comprende el fenómeno de estudio bajo el modelo de modelización sistémica, la cual fomenta de manera simultánea la comprensión y explicación de los fenómenos a partir de un acto investigativo/interventivo, dicho proceso posibilita el co-aprendizaje y construcción de competencias del investigador/interventor y los participantes, puesto que genera conocimiento a través de la creación de escenarios conversacionales, hacia la construcción de procesos reflexivos en los actores/autores.

De este modo, la investigación/intervención favorece la construcción narrativa y conversacional de las historias o dilemas que emergen en la relación de los diferentes actores del proceso. Como parte del mismo, hacer conexiones de forma recursiva es una invitación a comprender el fenómeno bajo una relación de reconocimiento desde dominios epistemológicos, culturales, políticos y sociales, en la que los participantes puedan narrarse y re-narrarse permitiendo una noción de cambio.



Grafica 1. Propuesta de Modelización Sistémica en la investigación/ intervención

Como se aprecia en el gráfico, de color naranja se ubican los apartados centrales que hicieron parte del desarrollo de esta investigación/ intervención. Fue relevante la construcción de un estado del arte documental y testimonial que mutuamente se retroalimentaron y dieron paso a diversas hipótesis en la línea del fenómeno de investigación para poder nutrir el sistema teórico, respondiendo a la configuración epistemológica y teórica con relación al fenómeno; así, como los principios orientadores y la perspectiva compleja del modo en que se operó.

Volviendo a las hipótesis, una vez retroalimentadas en el sistema teórico pasan a complejizarse en el método de trabajo a través de la realización de escenarios conversacionales, orientados por diseños y neo-diseños, siendo en este punto donde las hipótesis toman más fuerza y se plasman en los resultados. Dentro de los resultados, se complejiza el proceso de investigación, ya que se entretajan los conceptos metodológicos de la investigación y los conceptos metodológicos de la línea de investigación narrativa: historias, memorias y relatos alternos.

Posteriormente, la discusión se construye desde la interpretación de los resultados con relación a las hipótesis, objetivos y pregunta de investigación. Finalmente, la conclusión se suscita como el marco que sintetiza todo el desarrollo de la investigación/intervención, generando aportes al fenómeno de estudio.

Operadores generales de las intervenciones

Los operadores generales de la intervención retomados en esta investigación/intervención se permiten el desarrollo de los escenarios a partir de la recursividad, autororganización y estructuras disipativas. Lo que da la posibilidad de promover en la comunidad LGBTI formas de organización y autogestión sobre sus propios recursos y capacidades. En éste sentido, la construcción de escenarios de participación y conversación, favoreció la transformación de la comunidad en la medida que las narrativas evolucionaron, en primera medida para visibilizar memoria dentro de los relatos, abriendo y clarificando otros mundos posibles de desarrollo tras la redefinición de la red vincular, además de la familia.

Lo anterior fue posible a partir de la conexión entre los diferentes órdenes narrativos en la línea de los conceptos metodológicos de la investigación/ intervención que serán vistos a profundidad en el tercer apartado de este capítulo.

Desde el concepto de estructuras disipativas, entendida como la capacidad de los sistemas de crear estructuras auto-organizadas, alejadas del equilibrio. Se operó reconociendo la realidad de los actores, de manera que desde cada una de las versiones, se construyera una versión de mundo posible acorde a sus necesidades y experiencias.

El principio de recursividad, que puede entenderse desde un sistema que se encuentra dentro de un sistema mayor, de éste modo cualquier cambio o movilización que se de en un sistema será susceptible al otro. Dicho principio, orienta a la conexión de los diferentes dominios, da lugar a nuevas comprensiones complejas y relacionales, que movilizan los relatos y las experiencias a partir de procesos autorreferenciales que dan la posibilidad de construir con el otro, aquello que se reconoce como mundos posibles.

Por otro lado, el orden, desorden y niveles de auto-organización, pretenden recuperar la realidad que le es significativa a los actores sociales; de ésta manera, se desarrolla una mirada apreciativa de aquello que es diverso. Por ello fue importante en la intervención recuperar diferentes alternativas, que trascienden en sí mismas, visiones hegemónicas establecidas por la sociedad.

Conceptos metodológicos

Los conceptos metodológicos que aquí se puntualizan, son definidos de acuerdo con el proceso de investigación/ intervención llevado a cabo en los capítulos anteriores que obedecen al interés investigativo y fenómeno de estudio, estos son: Procesos de inclusión- exclusión laboral en personas de la Comunidad LGBTI; Mundos narrativos posibles de los miembros de la Comunidad LGBTI; y Relación familia- Contextos laborales de miembros de la Comunidad LGBTI. Así también, están los conceptos del Proyecto Institucional: Historias, Memorias, Relatos Alternos, Experiencia y Acontecimiento. Las historias se relacionan con procesos de violencia política, social y cultural que ha experimentado historicamente la comunidad LGBTI, limitando el acceso de personas de la comunidad LGBTI al contexto laboral. Por otro lado las memorias en esta investigación/ intervención emergen a través de relatos que no habían tenido un contexto para desarrollarse, se relacionan con las posibilidades y potencialidades personales que adquieren sentido en el contexto laboral, no solo por las competencias que ejemplifican en un cargo, sino también porque genera una reflexión de la postura personal de inclusión.

Por último, los relatos alternos, surgen desde la posibilidad de crear realidades y experiencias nuevas que evolucionan a partir del proceso conversacional, es cual permite el redescubrimiento de sí mismos, a través de narrativas posibilitadoras del contexto laboral, familiar, social y cultural, que permiten redefinir posturas personales y vínculos significativos más allá de lazos consanguíneos.

Procesos de inclusión- exclusión laboral en personas de la Comunidad LGBTI

Inicialmente dentro de este concepto se habla de desarrollo laboral, dado que es el interés investigativo, entendiendo que el trabajo es una forma de desarrollo, es apenas una de las formas en las que el desarrollo tiene cabida en la vida de una persona, de éste modo se entenderá como desarrollo laboral.

El desarrollo laboral se puede comprender como una expresión de crecimiento y emprendimiento, bajo esta perspectiva el trabajo confiere un sentido a la definición que se da de sí mismo, desde allí se comprende el significado que se le ha dado a la experiencia del trabajo no solo como la posibilidad de adquirir estabilidad económica sino también de promover bienestar que orienta una perspectiva vital. El discurso que se mantienen en los contextos laborales se da sobre el reconocimiento de capacidades y habilidades; sin embargo, las personas de la comunidad LGBTI se ven enfrentadas a asumir experiencias, eventos o situaciones en las que las oportunidades de avance pueden estar limitadas por su orientación sexual y de género.

Por esta razón, se configuran los procesos de inclusión-exclusión en la comunidad LGBTI como un concepto dialógico, continuo y dinámico. Se considera dialógico puesto que en el marco en que se gestan los procesos de inclusión es el mismo donde se gestan los procesos de exclusión, es decir que un acontecimiento contextual histórico e interaccional puede llegar a tener como resultado experiencias que atribuyen significados distintos desde diferentes interpretaciones, entonces, al emerger uno de estos conceptos paralelamente el otro también lo hace y en esa correlación adquieren sentido, razón por la cual es imposible referirse al término inclusión sin mencionar exclusión y viceversa.

La inclusión, desde un marco de participación rescata la visión de los derechos, recursos y capacidades humanas, en las que se promueven mecanismos que posibiliten las mismas oportunidades, desde un enfoque de respeto y libertad hacia la condición humana. De éste modo, se entiende la diversidad no como un problema, sino como la oportunidad que tienen la sociedad de enriquecerse.

De acuerdo con los marcos de referencia personales, se da lugar a una experiencia que define una vivencia, dándole un sentido particular a un acontecimiento que puede ser significativo y que se encarna en la historia o se corporiza en el relato, acomodándose dentro de un marco convencional socialmente aceptado. Lo anterior demarca la ruta de un proceso complejo cambiante y dinámico, que culmina en la memoria, entendida como la historia inclusiva o exclusiva que se moviliza a través de otras versiones que aunque hacen parte de la vida no son el potencial de la misma. Es decir, los procesos de inclusión – exclusión se comprenden desde los conceptos narrativos de acontecimiento, experiencia, historia, memoria y relatos alternos, todos entrelazados a través del proceso narrativo conversacional; esta es la razón, por la cual los procesos se entienden como complejos continuos. En primera medida, para dar cuenta de los cambios se requiere de transformaciones culturales, en los que la sociedad se encuentre en la disposición de hacer parte del cambio y cada uno de los sujetos de la comunidad LGBTI lo asuma desde su autopercepción. En segundo lugar, se hace evidente cómo un proceso contiene a su vez varios procesos que se complejizan en el ejercicio de cambio a través de las redes y ecología humana.

Es de aclarar, que tanto el acontecimiento como la experiencia, la historia, y la memoria varían. Los procesos nunca son los mismos y además tienen momentos de vigencia, lo que significa que incluso, un proceso estático es también un proceso. En esa medida los procesos tienen tiempos para hacerse vigentes y para expirar, lo que en sí mismo es la riqueza conceptual que adquiere sentido al dar cuenta de los procesos de inclusión y exclusión a través del proceso conversacional, que actúa como hilo conductor entre cada uno de los conceptos, como el espacio contextual que permite negociar, coordinar y redefinir sentidos, significados y prácticas de vida.

En síntesis, los procesos de inclusión y exclusión se entienden desde el dinamismo de acontecimientos connotados en el marco familiar, social, comunitario, laboral y académico entre otros, que se promueven en la experiencia contando una historia que se transforma en memoria y relato alterno, allí se mueven los procesos a distintos tiempos.

Mundos narrativos posibles de los miembros de la Comunidad LGBTI

Hablar de diversidad, implica concebir la construcción de mundos posibles, en las que emerge el reconocimiento de sociedades multiculturales como la comunidad LGBTI. Por lo cual, se da la necesidad de incorporar enfoques de reconocimiento de los derechos humanos y libertad. La inmersión a contextos de desarrollo, para todo individuo es una transición y un momento importante al mantener un estatus de autonomía e independencia en la medida en que se promuevan mayores alternativas de desarrollo. Por lo anterior, el concepto de mundos narrativos posibles tienen diversos matices que se fortalecen y evolucionan hacia el sentido de vida, como el indicador del horizonte en la vida de las personas que permite proyectarlas, coherentemente

hacia lo que quieren hacer, destacando habilidades, capacidades y recursos personales que se consolidan constructivamente con el otro.

De este modo, se entiende como la proyección y realización del ser humano, da lugar a la continua construcción reflexiva del Self, que se organiza en la narrativa a través de proyectos y sueños que exaltan los propósitos de las personas. Dentro de este concepto metodológico, los conceptos narrativos de memoria dentro del proceso narrativo conversacional cobran importancia al ser considerados como los agentes posibilitadores y generativos en la negociación interaccional, debido a que es una co- construcción alternativa que se basa en versiones subdominantes, periféricas y marginales que se conjugan para editar y reeditar la historia en planos temporo espaciales y relacionales que dan lugar al proceso conversacional en relatos alternos, que se plasma a través de nuevas experiencias constituidas desde un nivel pragmático, semántico y semiótico.

Los mundos posibles se dan como una semántica que difiere del mundo real, desde allí son diversas las creaciones que se pueden dar de mundos alternativos que permitan construir nociones de realidad diversas. La construcción de mundos se concibe desde la representación que los individuos puedan tener sobre una situación o evento, es así como para la comunidad LGBTI el ingreso a un contexto laboral en el que no se les excluya, puede posibilitar narrar historias diferentes en las que ellos son protagonistas no desde su identidad sexual, sino desde lo que son como profesionales, personas que laboran en diferentes contextos y seres humanos. Hablar de mundos narrativos posibles, se convierte en la máxima expresión del reconocimiento a la

diversidad, con ello, por supuesto se abre paso al reconocimiento de una sociedad multicultural, mediante la valoración de cada una de las culturas.

En síntesis, el concepto de mundos narrativos posibles se gesta en la exploración de la posibilidades y se desarrolla en la expansión de estas en la conversación con el otro, de modo que implica reconocer y dar cabida a diferentes nociones, perspectivas y significados que se enriquecen en la conversación y en esa medida permiten ampliar las posibilidades de desarrollo a nivel social, laboral, educativo y de salud, entre otros. Frente a ello, el desafío se centra en la necesidad de incorporar una perspectiva en la que el fundamento del desarrollo humano sea la libertad.

Relación Familia-Contextos Laborales de miembros de la Comunidad LGBTI

Los cambios de segundo orden que se han dado sobre la familia, suponen una dificultad en la forma en la que se constituyen las relaciones, y el contexto de ayuda es connotado desde la dependencia; sin embargo, muchos de ellos dan paso a la co-construcción entre el sistema familiar y el contexto de ayuda que operan como escenarios de desarrollo en los que se evoca a la reflexión, órdenes discursivos, relatos o experiencias que contribuyen a configurar la vida.

La relación entre las instituciones y las familias, se gesta a partir de relatos dominantes y saturados en las que el dolor, la decepción o la culpa parecieran ser una constante. La comunidad sexualmente diversa encuentra oportunidades para compartir versiones de la historia movilizándolo el relato identitario o de sí mismo.

Las familias de las personas sexualmente diversas, atraviesan por crisis familiares que suelen ser asociadas a los diferentes acontecimientos contruidos como estresantes: entre ellos, saber la preferencia sexual y de género de sus hijos, hijas y familiares, enfrentarse al proceso de narrar desde la aceptación de una nueva realidad que implica la transformación de perspectivas y patrones de relación.

La familia asume un papel importante de manera que las experiencias y vivencias de cada uno de sus integrantes orientan una narración y un sentido vital de su acción. Respecto a las familias se pueden comprender las memorias desde versiones del mundo en las que el ser homosexual, lesbiana o transexual se asocia a una serie de creencias y pensamientos que mantienen relatos dominantes y que requieren ser reconocidos y asumidos para enfrentarlos desde los recursos, capacidades y generatividad, asociados a la diversidad del self que emerge en las relaciones desde los sistemas de vinculación que los une. Por lo anterior, la relación de apoyo y solidaridad se entiende como una versión alterna de la diversidad contruida desde la narrativa conversacional.

Contextos de investigación/ intervención y actores participantes

Se contó con la participación del Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género (CAIDS) Sebastián Romero, en donde se brinda atención integral a la diversidad sexual y de género, desde allí se promueven espacios de reconocimiento en los que se fomenta sus derechos. Otro de los contextos de investigación e intervención fueron los consultorios de la IPS de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Centro adscrito al sistema de salud de Bogotá que

brinda atención psicológica y se reconoce como contexto formativo de investigación/intervención.

Las personas convocadas de la investigación/intervención, mediante invitación a miembros del CAIDS y en la IPS de la Universidad Santo Tomás, fueron: personas sexualmente diversas (PSD: Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y heterosexuales.) (9 personas), Familias de la comunidad LGBTI (1 personas), personas significativas para los participantes de la comunidad LGBTI, entendidas como: familiares o amigos (3 personas) (Redes vinculares), profesional en trabajo social y psicología de la institución CAIDS Sebastián Romero (2 personas), Investigadoras/interventoras (2 personas) Profesional de selección de organización (1 persona).

Método

Tabla. 5. *Participantes de la investigación/intervención y las siglas que los identifican*

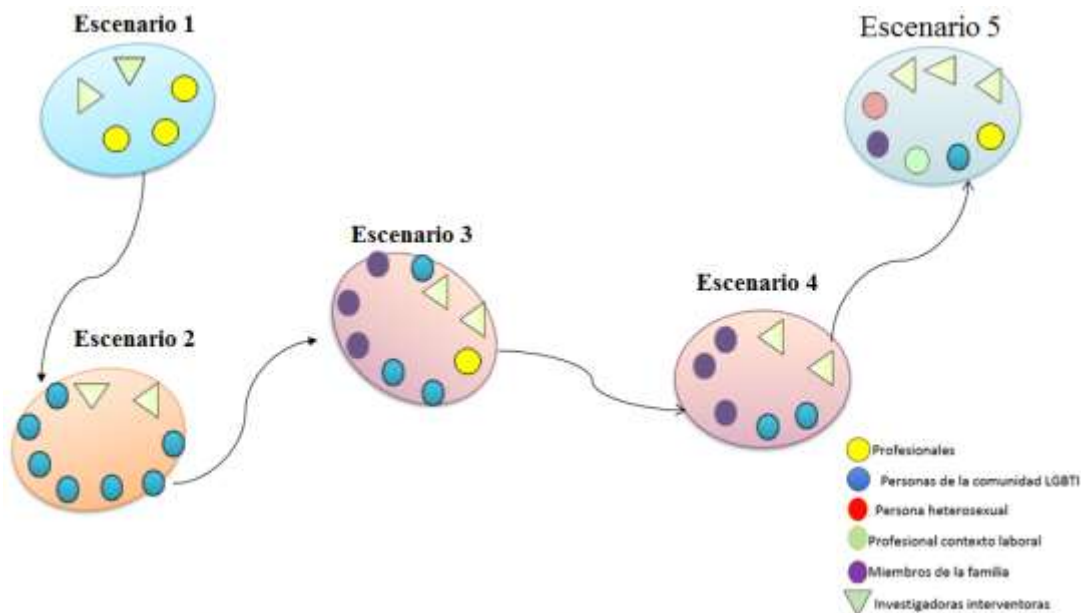
Participantes	Descripción de participantes	Participación en escenarios
P	Psicóloga-Centro Sebastián Romero	1
TS	Trabajadora social-Centro Sebastián Romero	1Y3
P4 P5	Mujer lesbiana Mujer lesbiana	2, 3, 4 Y 5 2
P6 P7	Mujer lesbiana-pareja de P5 Hombre transgénero	2 3,4,Y 5
P8 P9	Mujer Heterosexual Mujer lesbiana	3 Y 5 4Y5
P 10	Mujer heterosexual- Red vincular de P9 Hombre Homosexual	4

P11		4
P12 P13	Mujer Hermana de P7 Hombre homosexual	4 4
P 14 P15	Mujer- Red vincular de P3 Mujer-Red vincular de P4	4 4
P 16 P17	Profesional de selección de organización Mujer lesbiana pareja de P9	5 5
I1 I2	Investigadora-interventora 1 Investigadora-Interventora 2	1, 2, 3, 4 Y 5 1,2,3,4 Y 5
I3	Investigadora-Interventora 3	3 Y 4

Diseños de la investigación/ intervención

A continuación se dará cuenta del proceso de la investigación/intervención. Para empezar, se muestra una imagen con los escenarios propuestos inicialmente, dado que el desarrollo del proceso se presentaron algunos cambios que se puntualizaran en el texto cuando así lo requiera.

Posteriormente, se avanzara hacia cada uno de los escenarios desarrollados y allí se localizaran lo neodiseños planteados que fueron los que finalmente se llevaron a cabo.



Grafica 2. Propuesta de los diseños de investigación/intervención.

El primero de los escenarios se tituló “Desde la voz de los profesionales” al cual se desarrolla en el del CAIDS Sebastián Romero, contando con la participación de la psicóloga (P) y trabajadora social (TS) del Centro, así como las investigadoras interventoras 1 y 2. El escenario se organizó en cuatro escenas que se organizan desde dos preguntas orientadoras para P y TS, la cual conversan en una segunda escena. En la tercera escena I1 Y I2 realizan un equipo reflexivo de la segunda escena, lo cual permite finalizar con una conversación que convoca a las cuatro participantes. Todo lo anterior se organizó dentro del objetivo del escenario que tuvo como fin identificar las comprensiones que se dan sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral en la comunidad LGBTI a través de la voz de los profesionales. Como se muestra en la siguiente tabla:

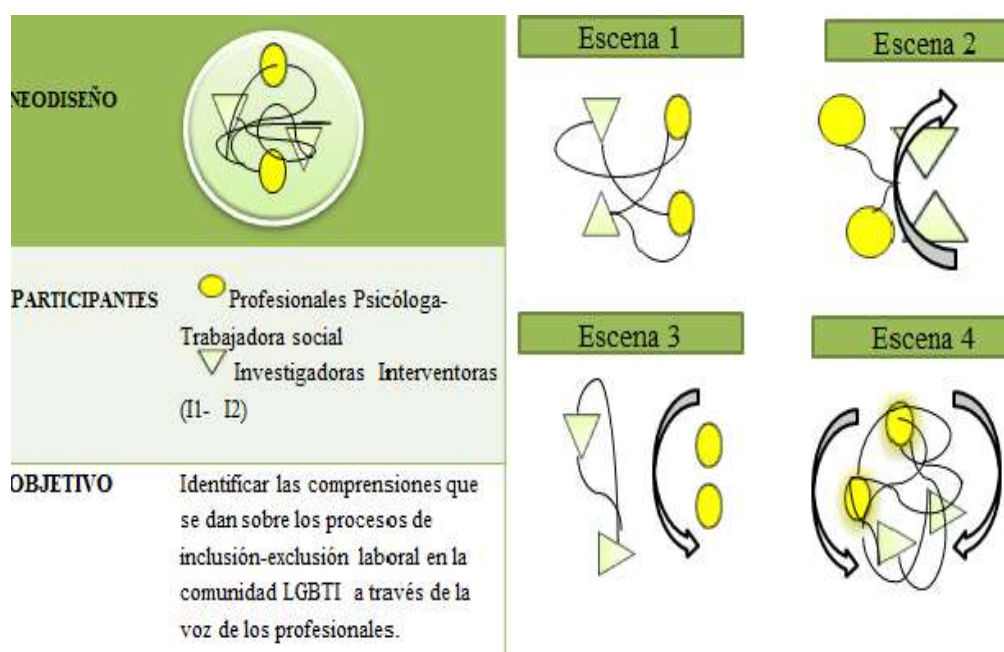
Tabla 6. *Inclusión-exclusión laboral Escenario 1.*

	ESCENARIO I: La inclusión y exclusión laboral en los
--	---

	contextos laborales”
PARTICIPANTES	Profesionales del grupo psicosocial del CAIDGS Sebastian Romero.
EJES TEMÁTICOS	Procesos de inclusión-exclusión laboral de la comunidad LGBTI
OBJETIVO DEL ESCENARIO	Identificar las comprensiones que se dan en personas de la comunidad LGBTI sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral, desde la voz de los profesionales del grupo psicosocial del CAIGS Sebastian Romero.
PREGUNTAS ORIENTADORAS	¿Desde sus experiencias laborales a nivel personal o como testigos de su labor, como han estado presentes los procesos de inclusión y exclusión laboral en personas sexualmente diversas? ¿Cuál es el mayor desafío laboral con el que se encuentran las personas sexualmente diversas?
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	¿Cuál es la percepción que se tiene del mundo laboral en la comunidad LGBTI? ¿Cómo operan desde su rol en la institución? ¿Desde su experiencia como entienden la exclusión en la comunidad LGBTI?
METODOLOGÍA	<i>Primera escena(5 minutos)</i> Socialización de la investigación/intervención y firma de consentimientos informados. <i>Segunda escena: (15 minutos)</i> Actividad de temáticas de desarrollo laboral en personas sexualmente diversas y autoimagen. En esta segunda escena las personas participantes representaran con materiales didácticos la visión de sí mismos en relación al mundo laboral. “El cuerpo habla no de mis capacidades”. Posteriormente pondrán sobre el cuerpo los papeles que dan cuenta de su proyecto de vida, específicamente respondiendo a aquellas cosas que los hacen fuertes, sus deseos, sueños y proyectos. <i>Tercera escena(20 minutos)</i> En esta tercera escena, se orientara a reconocer y dar voz al cuerpo como forma de autogestión como miras a trascender el plano corporal, destacando los valores. Esta escena se realizará a modo de conversatorio entre quienes asisten.

	<i>Cuarta escena:</i> (10- 15 minutos) Equipo reflexivo entre las investigadoras interventoras en las que se abren comprensiones alrededor de los relatos que emergen en el ejercicio anterior. <i>Quinta escena:</i> Socialización del ejercicio. En esta parte se recogerá el impacto del equipo reflexivo
--	--

Finalmente el escenario se reorganiza como se muestra en el siguiente neodiseño:



Grafica 3. De la voz de los profesionales. Escenario “Desde la voz de los profesionale

El segundo escenario se tituló: “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales”, se orientó por el objetivo de Identificar las comprensiones que se dan en personas de la comunidad LGBTI, sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral, a través de las dimensiones de sí

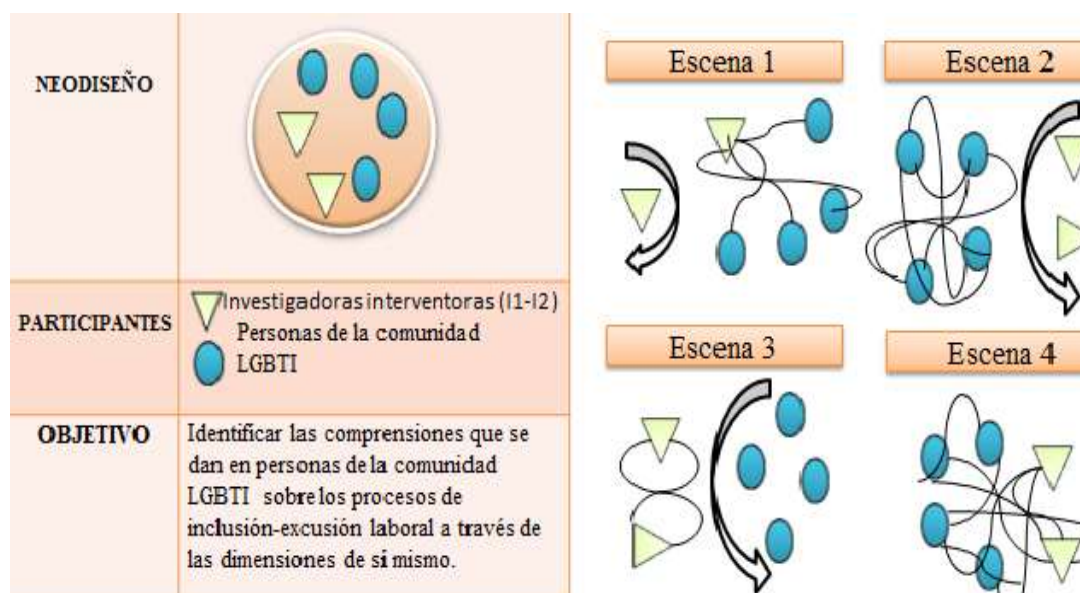
mismo. Se organizó en cuatro escenas, a las cuales asistieron tres personas de la comunidad LGBTI y las investigadoras interventoras, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7. *Escenario 2, Mi cuerpo como la voz de mis experiencias*

	ESCENARIO II: MI CUERPO COMO LA VOZ DE MI EXPERIENCIAS LABORALES
PARTICIPANTES	Personas de la comunidad LGBTI, investigadoras-interventoras.
EJES TEMÁTICOS	Procesos de inclusión-exclusión laboral, mundos posibles Imágenes de sí mismo.
OBJETIVO DEL ESCENARIO	Identificar las comprensiones que se dan en personas de la comunidad LGBTI sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral a través de las dimensiones de sí mismo.
PREGUNTAS ORIENTADORAS	¿Cuál es la percepción que se tiene del mundo laboral en la comunidad LGBTI? ¿Para ustedes a que se refiere la autogestión? ¿De qué forma quisieran ser reconocidos?
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	¿Cómo quisieran ser reconocidos en sus contextos laborales?, ¿Cómo es la experiencia de buscar empleo?, ¿Qué los fortalece ante la sociedad? ¿Con que recursos cuentan ustedes para enfrentar lo adverso del contexto?, ¿Cómo se proyectan a corto, medio y largo plazo?, ¿Cómo es su posicionamiento en la sociedad y con ustedes mismos?, ¿Qué significados tiene su cuerpo para ustedes?, ¿Cómo lo cuidan?, ¿Cómo lo perciben?
METODOLOGÍA	<i>Primera escena(5 minutos)</i> Socialización de la investigación/intervención y firma de consentimientos. <i>Segunda escena: (15 minutos)</i> Actividad de temáticas de desarrollo laboral en personas sexualmente diversas y autoimagen. En esta segunda escena las personas participantes representaran con materiales didácticos la visión de sí mismos en relación al mundo laboral. “El cuerpo habla no de mis capacidades”. Posteriormente pondrán sobre el cuerpo los papeles que dan cuenta de su proyecto de vida,

	específicamente respondiendo a aquellas cosas que los hacen fuertes, sus deseos, sueños y proyectos. <i>Tercera escena(20 minutos)</i> En esta tercera escena, se orientara a reconocer y dar voz al cuerpo como forma de autogestión como miras a trascender el plano corporal, destacando los valores. Esta escena se realizará a modo de conversatorio entre quienes asisten. <i>Cuarta escena: (10- 15 minutos)</i> Equipo reflexivo entre las investigadoras interventoras en las que se abren comprensiones alrededor de los relatos que emergen en el ejercicio anterior. <i>Quinta escena:</i> Socialización del ejercicio. En esta parte se recogerá el impacto del equipo reflexivo
--	--

En una primera escena I1 tomo una postura de meta-observación, mientras que I2 conversó con las participantes, (P4, P5, P6) llevando a cabo la actividad propuesta para la sesión, la cual consistió en asignar recursos y cualidades a cada una de las partes del cuerpo. Posteriormente I1 Y I2 realizan un equipo reflexivo, sobre el ejercicio y socializan en una escena final las ideas emergentes, que se culminan en el neodiseño a continuación en el siguiente gráfico:



Grafica 4. De la voz de los profesionales. Escenario “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales”.

El tercer escenario se tituló “¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?”, al escenario asistieron las investigadoras 1, 2 y 3 (I1, I2 I3), trabajadora social (TS) del CAIDS Sebastián Romero y personas de la comunidad LGBTI (P4, P7 y P8), como se aprecia en la siguiente tabla:

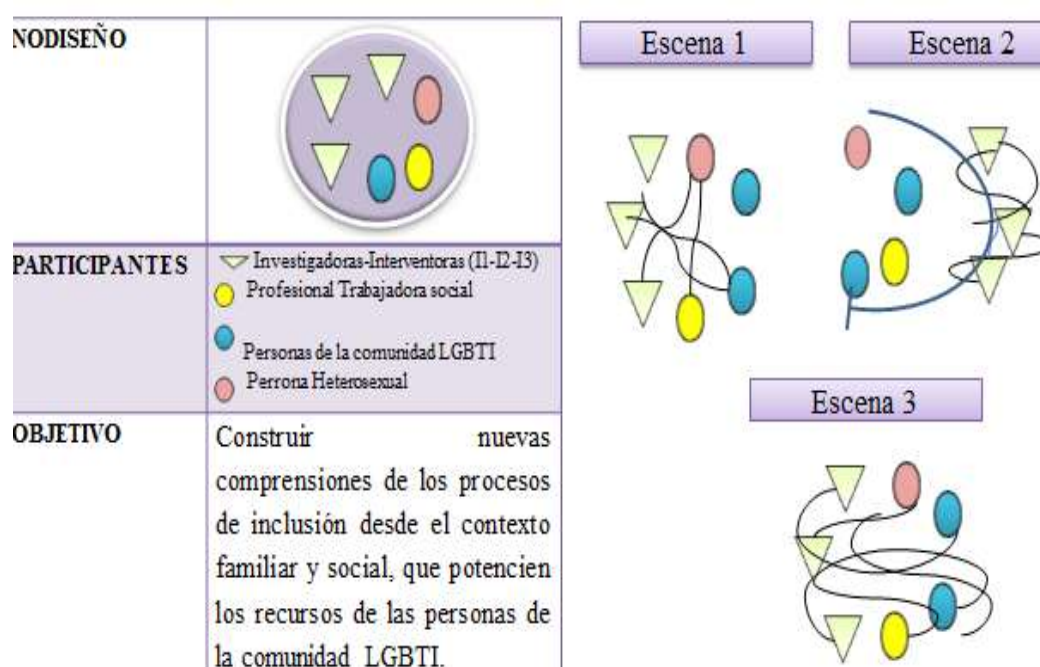
Tabla 8. Guion Escenario, ¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser?

	ESCENARIO III: QUIENES SOMOS, QUIENES FUIMOS Y QUIENES QUERREMOS SER COMO GESTORES DE INCLUSIÓN
PARTICIPANTES	Personas sexualmente diversas, familias, profesionales del CAIGS Sebastián Romero e investigadoras/ interventoras
EJES TEMÁTICOS	Procesos de inclusión- exclusión, desarrollo y oportunidades laborales, red social de apoyo
OBJETIVO DEL ESCENARIO	- Comprender los procesos de inclusión- exclusión en la relación familia- centro comunitario - Promover escenarios conversacionales reflexivos en los que se comprendan los intereses investigativos y las necesidades de los diferentes actores. - Construir nuevas comprensiones de los procesos de inclusión desde el contexto familiar y social que potencian los recursos de las personas sexualmente diversas
PREGUNTAS ORIENTADORAS	¿Cómo se entienden los procesos de inclusión- exclusión a través de la relación entre las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI y las familias?, ¿Cómo las experiencias de cada uno de los actores se

	involucra con el fenómeno de investigación?
PREGUNTAS ESPECIFICAS	¿Cómo familia como se comprende la inclusión?, ¿Qué caracteriza las relaciones de ustedes como familia?, ¿Qué caracteriza las relaciones sociales, ¿la unión ha sido importante para ustedes como familia en el proceso de acompañamiento de búsqueda de trabajo?, ¿Qué virtudes caracterizan la relación de ustedes como familia , para ser quienes son hoy?, ¿Cómo son los tiempos y espacios familiares y sociales?, ¿cómo son?, ¿Cómo los conviven?, ¿desde sus experiencias como conciben la investigación intervención?.
METODOLOGÍA	<i>Primera escena:</i> Socialización de la investigación/intervención y firma de consentimientos. <i>Segunda Escena:</i> luego de repartir el material se da la instrucción de recrear los tiempos y espacios familiares agradables a través de dibujos en un frizzo, donde también añadirán cosas que como familia quieran agregar, ya sean rituales, costumbres o actividades, connotadas como puntos clave en la unión familiar. En esa medida dentro del frizzo se plasmara el cómo se asume la familia a futuro. <i>Tercera escena:</i> escenario conversacional entre familiares y personas de la comunidad LGBTI, ubicados un circulo dentro de otro. Para ello es relevante que cada grupo converse sobre las sensaciones que evoca la actividad en las historias de vida <i>Cuarta escena:</i> Socialización del ejercicio

El escenario conversacional se organizó en cuatro escenas en la línea del objetivo, que tuvo como fin construir comprensiones de los procesos de inclusión desde el contexto familiar y social, que potencien los recursos de las personas de la comunidad LGBTI. En la primera escena

se conversó sobre la temática y actividad propuesta, donde se realizó la construcción de un friso que dio cuenta de cómo quieren ser gestores de inclusión. Posteriormente las investigadoras interventoras realizan un escenario reflexivo, que da lugar a la socialización del escenario. A continuación se muestra el grafico del neodiseño:



Grafica 5. Escenario “¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?”.

En el cuarto escenario: “Saliendo del closet. Porque no solo quien asume una orientación sexual distinta es quien debe hacerlo”, asistieron las investigadoras 1, 2 y 3 (I1, I2, I3) y los participantes P4, P7, P9, P10, P11, P12, P13, P14 Y P5, entre ellos personas de la comunidad LGBTI, familiares o personas significativos para los participantes. El escenario tuvo como fin,

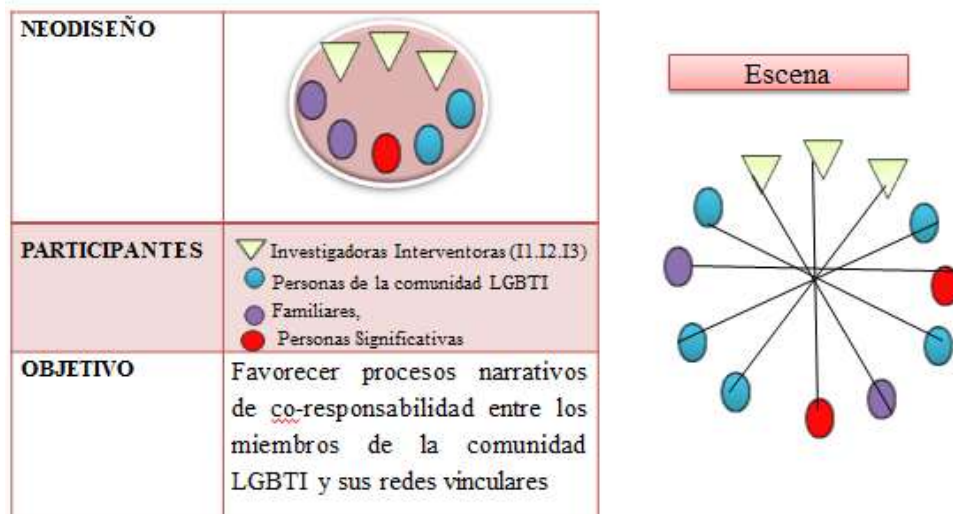
favorecer procesos narrativos de co-responsabilidad entre los miembros de la comunidad LGBTI y sus redes vinculares. El escenario se organizó en una escena, posibilitando la conversación desde una actividad, en la que simbólicamente sacaban a quienes consideraban pertinente de un closet a través de frases o mensajes.

Tabla 9. *Escenario 4, saliendo del closet*

	ESCENARIO IV: SALIENDO DEL CLOSET
PARTICIPANTES	Personas sexualmente diversos, personas significativas para las personas de la comunidad, familiares e investigadoras interventoras.
EJES TEMÁTICOS	Procesos de inclusión- exclusión. Mundos narrativos posibles, red vincular, roles dentro de la familia y potenciales laborales.
OBJETIVO DEL ESCENARIO	- Identificar la figura de las personas significativas (familiares o amigos) en el proceso de inclusión laboral de las personas de la comunidad LGBTI. - Comprender el papel del apoyo en el posicionamiento personal de las personas de la comunidad LGBTI, desde sus historias. - Favorecer procesos narrativos de co-responsabilidad entre los miembros de la comunidad LGBTI y sus redes vinculares
PREGUNTAS ORIENTADORAS	¿Cómo ha operado el papel de las personas significativas en su vida? ¿Cómo la red social ha sido un factor constructivo o no en sus vidas?
PREGUNTAS ESPECIFICAS	Como las personas significativas invitadas por las personas de la comunidad, entienden la imagen del otro?, ¿Qué cosas aportado las relaciones significativas en la vida de cada uno?, ¿Cómo se concibe el apoyo desde los diversos roles que asumen las personas de la comunidad?.

METODOLOGÍA	<i>Primera escena:</i> Socialización de la investigación/intervención y firma de consentimientos. <i>Segunda Escena:</i> Desarrollo del escenario conversacional, vinculando a las personas significativas para cada uno de los miembros asistentes (familia o amigos). <i>Tercera escena:</i> Ejercicio de “saliendo del closet”. Cada uno de los asistentes, escribe una frase que dé cuenta de su proceso personal respecto a la inclusión, entendida desde la postura que asumen las personas más cercanas a su red vincular. <i>Cuarta escena:</i> Socialización del ejercicio
-------------	---

A continuación se adjunta grafico del neodiseño para el cuarto escenario:



Grafica 6. Escenario “saliendo del closet. Porque no solo quien asume una orientación sexual distinta es quien debe hacerlo”.

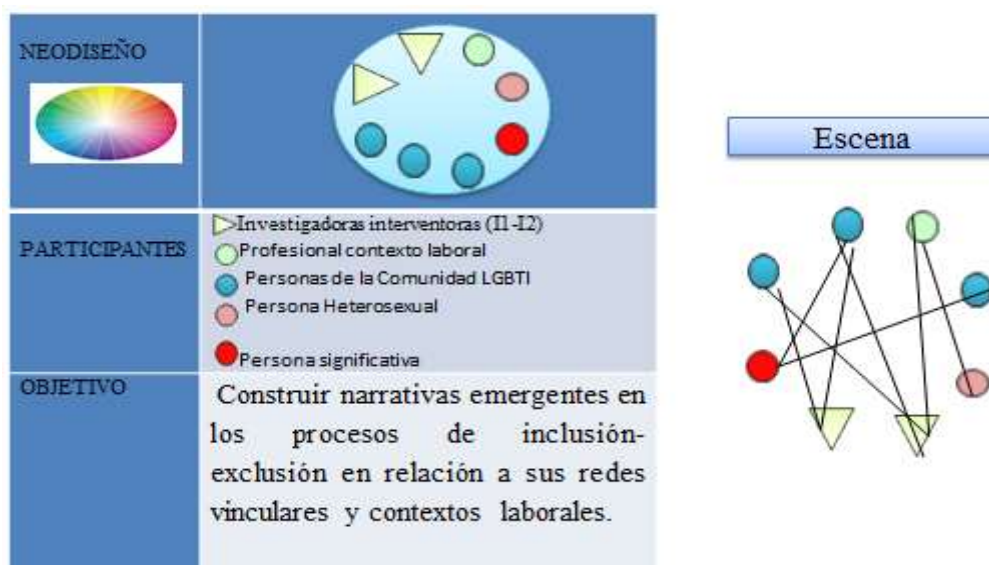
Por último, en el quinto escenario: “Círculo cromático: Un giro de diversidad”, asistieron investigadoras 1 y 2 (I1, I2), personas sexualmente diversas (Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y heterosexuales) y personas significativas (P4, P7, P8, P9, P16, P17). Para el escenario, se presentó el objetivo de construir narrativas emergentes en los procesos de inclusión-exclusión, en relación a sus redes vinculares y contextos laborales, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 10. *Guion escenario 5, Círculo cromático de diversidad.*

	ESCENARIO V: CÍRCULO CROMÁTICO, UN GIRO A LA DIVERSIDAD
PARTICIPANTES	Personas sexualmente diversas, profesional de selección de un contexto laboral e investigadoras interventoras.
EJES TEMÁTICOS	Sentido de vida, procesos de inclusión y exclusión laboral, mundos narrativos posibles,
OBJETIVO DEL ESCENARIO	construir narrativas emergentes en los procesos de inclusión-exclusión, en relación a sus redes vinculares y contextos laborales
PREGUNTAS ORIENTADORAS	¿Cómo se da el proceso de selección desde la experiencia de cada uno, ya sea como participante de un proceso o como gestor del mismo? ¿Cómo la inclusión se retroalimenta desde el acompañamiento de otros espacios significativos?
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	Como se asume el rol de selección en una entidad?, ¿Qué parámetros de selección priman?, ¿Cómo se asume una postura de selección conjugando el rol que se asume en una institución y la postura personal?, ¿Cómo se orienta el sentido de vida para las personas sexualmente diversas en sus contextos de relación?
METODOLOGÍA	Primera escena: Socialización de la investigación/intervención y firma de consentimientos. Segunda Escena: Desarrollo del escenario conversacional, vinculando personas que hacen parte del contexto de desarrollo. Tercera escena: realización de ejercicio con temperas, como representación del proceso de cambio y redefinición de inclusión desde una postura personal.

	Cuarta escena: Socialización del ejercicio.
--	---

Se realiza una escena en la cual se conversa sobre el interés de este, junto con un ejercicio de cierre con pinturas, que da cuenta de la autenticidad de cada uno de los que asiste y redefine sus posturas como gestores de inclusión. A continuación, se anexa gráfico del neodiseño del escenario cinco:



Gráfica 7. Escenario “Círculo cromático: Un giro de diversidad”.

Los neodiseños se construyen dentro del proceso de investigación/ intervención como un rediseño que emerge en el continuo, de modo que se estructuran unos nuevos diseños en los cuales se tiene en cuenta la participación de los grupos consolidados en el CAIDS Sebastián Romero, desde el propósito que los une y de allí se retoma el concepto de autorregulación y estructuras disipativas, ya que cobra sentido en el replanteamiento de los mismos, puesto que

retoma el dominio metodológico de desarrollo laboral en PSD y desde ese punto de vista se hace relevante explorar a fondo en primera medida el aporte del grupo consolidado a las PSD que asistan a dichos grupos en sus contextos laborales y segundo el aporte de los espacios laborales en la construcción y autorregulación de estos grupos.

Procedimiento para la construcción de resultados

Para el análisis y organización de la información, se estructuró una matriz donde se pudo establecer conexión entre los conceptos metodológicos que orientaron el proceso de investigación/intervención y los conceptos del Macro proyecto de Historias y Narrativas de los Sistemas Humanos en diversidad de contextos, dando lugar a la emergencia de conceptos novedosos en este proceso. Se trabajó la matriz escenario por escenario en dos niveles: descriptivo e interpretativo, dando cuenta de los procesos auto y heterorreferenciales tanto de las investigadoras/interventoras como de los diferentes participantes de la investigación/intervención, así como del orden interpretativo semántico, semiótico y pragmático de la narrativa.

CONCEPTOS METODOLÓGICOS		CONVENCIÓN COLOR		CONCEPTOS NARRATIVOS		CONVENCIÓN TIPO DE LETRA	
Procesos de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI		Morado		Historia		Cursiva	
Mundos Narrativos Posibles		Azul		Memoria		Subrayado	
Relación Familia contexto laboral		Naranja		Relato Alterno		Negrita	
Conceptos emergentes		Verde					

LN	IT	TEXTO	CATEGORÍAS EMERGENTES	NIVEL DESCRIPTIVO		NIVEL INTERPRETATIVO
				AUTORREFERENCIA	HETERORREFERENCIA	
23	II	Yo veía en PI? como de: "Dios mío", como llega a ser un proceso tan invasivo, pues a mí me sorprende mucho eso, no sé ustedes, aunque sí les vi mucha cara.		La impresión de él da cuenta de su lectura de lenguaje no verbal, el cual hace explícito narrativamente en el escenario conversacional.		
24	PI3	<i>Lo que pasa es que vivió en un campo que es bastante abierto, cuando entró a la universidad en el año en que la primera entrevista era una psicóloga casadista y me dice después en la entrevista con la misma entrevista y viene así, como se va que no va a durar tanto tiempo, entonces yo le dije, me vine a vivir con mi novia así en Bogotá y le vamos a contar la relación de su caso. Y ahí me vino a vivir con ella así, y se fue con ella a vivir con ella así. Cuando ella me dijo que me daba, okay, es o sea lo que me estaba contando entonces.</i> <i>Entonces es también el tipo de entrevista en cualquier momento, trabajar en un call center con gente de otros países con una personalidad, es mucho más sencillo. Porque después la docente en mucho más sencilla a todo mundo en la empresa, sabe que soy gay y fui entrevistado por ella y me dio, okay, porque eso fue un momento, generalmente el perfil de un call center son personas que han viajado mucho, han leído del país, saben muchos idiomas, con diferentes culturas (...)</i>	POSICIONAMIENTO PERSONAL		Se da cuenta de un posicionamiento personal que asume su orientación sexual de modo posibilitado en relación al contexto laboral y en ello emergen mundos narrativos posibles que suscitan los vínculos significativos que no son consanguíneos como claves dentro del proceso de inclusión. Así mismo se trata la distinción del contexto de la organización que tiene unas directrices internacionales, pensadas de manera más inclusiva.	Las redes vinculares dan cuenta de procesos de inclusión y exclusión de manera tal que dibujan la relación del contexto laboral y la familia, en la estrecha relación de aceptación y apoyo.

Imagen 2: Tabla Matriz de análisis de Resultados No. 5

Resultados de la investigación/intervención

En el siguiente capítulo, se expondrán los resultados que se dieron en el desarrollo de los escenarios conversacionales. Dichos resultados, son el producto de las comprensiones emergentes de los neodiseños, al conectar los conceptos metodológicos que orientaron el proceso de investigación/ intervención: Procesos de inclusión-exclusión laboral en personas de la comunidad LGBTI; Mundos Narrativos posibles de los miembros de la Comunidad LGBTI; Relación Familia-Contextos laborales de los miembros de la Comunidad LGBTI;, y los conceptos que emergieron en los escenarios : Sentido de vida, diversidad del self y Redes vinculares, con los conceptos metodológicos del macro-proyecto de Historias y Narrativas de los Sistemas Humanos en Diversidad de contextos: Historias, Memorias y Relatos Alternos a la luz de las hipótesis y preguntas formuladas en el proceso de investigación/intervención.

Procesos de inclusión-exclusión laboral en personas de la comunidad LGBTI.

Los procesos de inclusión-exclusión laboral de la comunidad LGBTI, emerge en los diferentes relatos constituidos en el marco social y cultural. Las historias dominantes narradas, se mantienen en la sociedad, ancladas desde las concepciones culturales creadas sobre la comunidad LGBTI. De este modo las posibilidades de inclusión laboral, se han reducido tradicionalmente en nuestro contexto a labores como peluquería y trabajo sexual. Dichas narrativas, se mantienen como relatos que predominan en una sociedad moralista, que contribuye con la formación de prejuicios basados en estereotipos sociales, de lo que es ser hombre o mujer. Los relatos novedosos, describen la necesidad de reconocer a los miembros de la comunidad

LGBTI, como individuos capaces de incursionar en cualquier contexto laboral, sin importar su preferencia u orientación sexual. De éste modo, los procesos de exclusión e inclusión laboral en la comunidad LGBTI, se caracteriza por dinámicas por parte de ellos, que niegan u ofrecen nuevas posibilidades de asumirse en un determinado contexto laboral. Dichas oportunidades se niegan desde contextos sociales tradicionalistas con discursos heteronormativos fuertes, a diferencia de contextos laborales abiertos como los americanos, quienes posibilitan la vinculación laboral y el reconocimiento a la diversidad, la perciben como algo enriquecedor para su dinámica laboral.

Historias

Las comprensiones que se desarrollan alrededor del fenómeno de investigación se dan desde diferentes perspectivas. Uno de los relatos del primer escenario, realizado con los profesionales, que emerge con fuerza en el proceso, se relaciona con procesos de violencia política, social y cultural, que se ha experimentado históricamente la comunidad LGBTI. Una de las hipótesis que orientó el proceso de investigación/intervención en sus inicios, se dio sobre el hecho en el que una persona con orientación sexual diversa, es discriminada y muestra mayor dificultad para vincularse a un contexto laboral. Bajo esta influencia, el contexto social y cultural, limita las posibilidades de ingreso laboral a las personas de la comunidad, en tanto que, son discriminadas por su orientación sexual desconociendo sus capacidades o habilidades para desempeñar diversidad de cargos.

“Definitivamente hasta que no estemos en contacto hasta que no conozcamos un poco más de la cultura hay resistencia, hay resistencia a generar puestos de trabajo a generar oportunidades para todas las personas, buscando una igualdad”

(6) TS, (Escenario 1 “Desde la voz de los profesionales”)

Profesionales del Centro Sebastián Romero, relatan la exclusión y discriminación en los contextos laborales a las que son sometidas las personas de la comunidad LGBTI de manera cruel e inclusive degradante, y otros seres humanos que plantean alguna diferencia a lo establecido, de lo que se define como normal para la sociedad, al estigma social que puede vivir quien brinda trabajo a personas con preferencias sexuales diferentes, lo cual da cuenta de la dificultad que se configura para la vinculación laboral de las personas de la comunidad LGBTI . Al respecto:

“De la primera pregunta, era como la inclusión, que tu hablabas de eso, sobre la peluquería y prostitución que no lo hablamos en un principio pero que es la realidad, eso es lo que hay o eres puta o eres peluquera”

(37) TS (Escenario 1 “Desde la voz de los profesionales”).

Lo anterior se comprende desde el relato, como una cadena de situaciones sociales enmarcadas en la vulnerabilidad en el contexto Colombiano que limitan espacios y desarrollos desde prejuicios que promueven lecturas estereotipadas y generan resistencia al reconocimiento e inclusión. De este modo, y bajo las comprensiones de las profesionales, se cuestionan procesos

en los que la inclusión se da a medias y en apenas algunos sectores, incluyendo a la misma comunidad LGBTI.

“Si la gente creo que tiene precisamente esos paradigmas o esos arquetipos muy marcados y como cuesta romper y definitivamente hasta que no estemos en contacto hasta que no conozcamos un poco más de la cultura hay resistencia, hay resistencia a generar puestos de trabajo a generar oportunidades para todas las personas, buscando una igualdad”

(6) TS. (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

El relato expuesto, habla de la necesidad de romper con los paradigmas y modelos culturales, donde el desconocimiento, es la resistencia hacia la comunidad. Por otro lado, se reconoce la importancia de de-construir los dominios narrativos que culturalmente ejercen influencia en la sociedad y que a su vez reducen posibilidades de acceder a un trabajo digno e incluyente.

Se mantienen dinámicas de temor que se configuran en la comunidad frente al acceso a un contexto laboral, social o educativo. En la conversación emergen comprensiones sobre la exclusión laboral, basados en prejuicios morales y culturales, que promueven rechazos y no aceptación.

A su vez, las expectativas sociales que se crean alrededor de la familia, contexto escolar, educativo o laboral, están determinadas por estereotipos morales, con apreciaciones, en las que se empiezan a estructurar y definir contextos laborales, que puedan ser aptos o no para personas

de la comunidad LGBTI, algunos inclusive vetados para ellos como serían los contextos educativos o escolares.

“Si, y depende del trabajo también, porque si es en un colegio, ese miedo, trabajar en un colegio como profesor, profesora, claro, se van a dar cuenta que soy una persona transgénero, entonces van a decir que soy un mal ejemplo o inclusive también si soy homosexual o bisexual. Y que tal entonces bueno se dan cuenta y van a pensar que soy un mal ejemplo para los chicos, eso se pega más o menos...”

(18) P. (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

En el fragmento anterior, se puede contrastar con la percepción que tienen los miembros de la comunidad de sus propias posibilidades, en donde los procesos de exclusión, no solo se determinan por el contexto laboral, sino también por la formación profesional que les permitiría desempeñarse en un cargo. Lo anterior, se convierte en otro factor excluyente a la hora de ingresar a un contexto laboral, de acuerdo al relato de uno de los participantes del escenario 2.

“Pero, ocurre que cuando las personas han tenido pues... dificultades, ya sea en relación a su identidad de género o su identidad sexual, dependiendo de su formación académica o de su ejercicio laboral, hay desde un comienzo un rechazo sistemático o una exclusión sistemática de las personas, pues muy probablemente las personas creen que dada la condición sexual puede que no accedan fácilmente al ejercicio laboral”

(38) P5 (Escenario 2 “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias”)

El relato describe la experiencia laboral, como un proceso que mantiene dinámicas de exclusión, puesto que la orientación sexual y de género se asocia también al nivel de formación profesional como un determinante para vincularse laboralmente. Inclusive, los miembros de la comunidad sostienen, que cuando se da la oportunidad de vincularse a un contexto laboral, se presenta una sobre exigencia a las personas de la comunidad LGBTI, de manera que su orientación sexual no sea cuestionada para que el reconocimiento desde sus capacidades laborales sea lo que determine su permanencia y logros laborales.

“Pues, yo conozco a alguien que él está muy bien posicionado en su trabajo y el si piensa que debe esforzarse muchísimo más que los demás, para poder destacar, porque donde él trabaja si saben sobre su orientación sexual, todos le exigirían más; y mucha gente lo toma mal, pero igual la parte profesional lo tienen en un nivel muy alto, porque es un excelente trabajador”
(52) P6, (Escenario. 2 “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias”)

En el escenario 3, los participantes y la Trabajadora social, comparten la idea de que la búsqueda e inclusión a un contexto laboral, es mucho más limitada para las personas transexuales, puesto que deben asumir cambios no solo en su apariencia, si no en la documentación legal, que se convierte en la carta de presentación para los diferentes contextos. Lo anterior, mantiene prejuicios sociales basados en la concepción de lo femenino y masculino; desde los relatos, se plantea la forma en que algunas de las personas de la comunidad LGBTI se relacionan y construyen estilos de vida que les son ajenos y los mantiene como incógnitos dentro de una sociedad poco tolerante ante la diferencia.

Lo anterior rompe con la idea de que los procesos de exclusión se dan sobre la orientación sexual, puesto que el dilema se da desde la falta de oportunidades que se presentan en el contexto laboral.

“porque no es fácil acceder a una experiencia y sobre todo que hay rechazos en la sociedad por los prejuicios que se han establecido y por la condición consideran usted debe tener algo en la cabeza, y más en el hecho de ver en la cédula una cosa y ver otro nombre eso ya es como cuestión de sospecha y son prejuicios pero a causa de desconocimientos y de una cultura, pero si esto fuera socializado nos daría más cuenta de que esto o es una falta de capacidades sino de oportunidades “

(17) TS, (Escenario 3. -Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión)

La indiferencia que se da frente a la discriminación sexual promueve en las instituciones, cultura y sociedad, acciones de exclusión que dan lugar a que personas de la comunidad LGBTI no tengan las mismas posibilidades de desarrollo e inclusión laboral al que pueden acceder todos los seres humanos. Lo anterior se comprende desde la postura que asumen los contextos laborales frente a la posibilidad de que personas con orientación sexual diversa hagan parte de sus equipos de trabajo por sus capacidades y desempeño laboral, acordes estos al perfil que el cargo requiera y no por su orientación sexual y de género.

“Uno aprende que la gente le pueda aportar, más allá de que alguien que se sienta atraída por su mismo género, también es lo que puede aportar. Luego cambié de trabajo un poco más formal y mi vicepresidente es de mente cerrada había asuntos de homofobia que hicieron que me saliera”.

(19) P10, (Escenario 4. “Saliendo del closet”)

El relato anterior abre la posibilidad de ver la posición de los contextos laborales, en relación a la comunidad LGBTI y la de los profesionales que hacen parte de ella. Desde allí se comprenden las diferentes posturas de las instituciones en relación con los procesos de inclusión. Las personas que realizan los procesos de selección atienden a las demandas y necesidades de los contextos laborales, basándose en los valores y políticas de la institución; bajo este planteamiento, en el siguiente relato con un profesional de selección, se devela, la forma en la que los intereses personales e institucionales, priman sobre los derechos de las personas, en la medida en la que se privilegian procesos minuciosos de entrevistas de calidad en las que se determina la vinculación o no vinculación de una persona de la comunidad LGBTI.

“Ya en cuanto a la población LGBTI, hay ciertos cargos y ciertos contextos en ciertos sectores laborales donde las personas tienden a ser de la comunidad otros donde no, digamos en los operativos a uno si le dice: “vea acá es solo hombres”, entonces si hay que tener cuidado porque tuvimos una situación, en una empresa en la zona de cargas llegó una persona homosexual y fue tenaz, desde ahí el cliente nos dijo” “si ustedes pueden llegar a detectar eso sería mejor para prevenir esas situaciones”

(6) P16 (Escenario 5. Profesional de selección de una organización “Círculo cromático: Un giro a la diversidad”)

Memorias

En los escenarios de la intervención, se crean memorias cuando van emergiendo relatos que no habían encontrado contexto para ser dialogados, especialmente por el tema tabú que representa la elección sexual y de género diversa, donde el hecho mismo de plantear la inconformidad, hablar de las experiencias vividas que no habían tenido relato en el diálogo con interlocutores que aportaran de manera respetuosa y solidaria es un aspecto fundamental en esta descripción de los resultados.

Una de las participantes pone en el dialogo la metáfora del closet, que se retoma en el escenario 4, como una forma de mantener en reserva su orientación sexual. Desde allí, se cuestionan los discursos heteronormativos que se dan en la sociedad actual, donde se prevalecen lecturas generalizadas de la orientación sexual, sin dar cabida a la diferencia.

“Bueno por mi parte en mi trabajo yo estoy en el closet como les comentaba en el escenario anterior, mi familia y mis amigos pueden saber pero en mi trabajo para nada nadie lo puede saber, yo soy orientadora escolar y si alguien supiera sería bastante fuerte como ¡hey! es que “soy lesbiana”, entonces ¡no! Además, siento que no es necesario decirlo porque eso no me define como profesional,”

(24) P4, (Escenario 3 “-Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión)

Emerge memoria desde la interpretación que la joven hace del proceso identitario, en donde ella no reconoce absolutismos en el sí mismo, dando paso al reconocimiento de su ser profesional y su elección sexual como dos aspectos que le permiten cuidar de sí en términos de su autonomía personal.

En el relato de una profesional del Centro, la necesidad de romper con esquemas y estereotipos sociales, abre la posibilidad de promover acciones de inclusión con la comunidad LGBTI, reconociéndoles desde sus capacidades, dejando de lado prejuicios que hacen parte de las estructuras sociales y culturales.

“¿Por qué no dar la oportunidad?, ¿Por qué no romper con esos estigmas? Y ver qué pasa si contrato a..., si le doy trabajo a... o si yo misma me quito la vaina de: “te rechazo porque eres diferente”, tal vez es la apertura para darte trabajo, pero el solo hecho de que ya me quite esos prejuicios de encima es darme la oportunidad de conocer un poco más”

(45) TS (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

Con lo anterior, emerge la posibilidad de construir nuevos significados que favorezcan el bienestar de personas de la comunidad LGBTI. Recuperando la importancia de visibilizarlas, no exclusivamente desde su orientación sexual y de género, sino desde sus capacidades, quizá como el mayor desafío al que debe enfrentarse la sociedad actual.

“El desafío de la sociedad veo que es un poco cultural, un poco en línea de lo que dijo también Fernanda, como desestructurar esas ideas, esos imaginarios que existen en cuanto a la diversidad sexual y estigmas y estereotipos que existen frente al género”

(47) P, (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

En la narrativa conversacional, las profesionales comparten desde su experiencia, que los desafíos no solo deben ser asumidos por la sociedad, sino que por el contrario, es un proceso bidireccional, en el que personas de la comunidad LGBTI, generen acciones inclusivas y de participación, enfrentando dinámicas de temor que dan fuerza a sentimiento de inferioridad o de rechazo. Por otro lado, que personas heterosexuales, comunidad y sociedad en general, asuman una postura de respeto y reconocimiento para la diversidad sexual, ampliando las posibilidades de un trabajo digno.

“Entonces creo que ese es un desafío para las dos partes, para la sociedad lograrse quitar eso y para las personas también lograr entrar, incluirse y no comprar el discurso de los demás que ese miedo que tengo yo es el que tienen los demás es al cómo me van a aceptar o rechazar a los demás y yo no estoy acá para andar complaciendo a todo el mundo”

(47) P, (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

En relación con el relato anterior, una de las participantes afirma que las posibilidades laborales se crean y se dan en la medida en que las personas de la comunidad LGBTI, sean reconocidas por sus capacidades profesionales traspasando su orientación sexual y de género..

Para ello propone desde la experiencia, que todas las personas se esfuercen por mantenerse vinculados a un contexto laboral y aportar desde el saber profesional, independiente a la comunidad que pertenezca, orientación sexual o diferencias culturales.

“Pues me ha tocado, quizá en algún momento también pueda pasar, pero pues siempre uno como que intenta es ejercer lo más correctamente posible independientemente de que tenga novio, novia, que me case con alguien, que tenga que demostrarle a alguien.”

(50) P5, (Escenario 2. “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales”)

A partir de la intervención que realiza una de las investigadoras-interventoras en el escenario, las participantes comprenden que la sobre exigencia, puede ser una forma de mantenerse vinculados a la institución laboral si se siente a gusto con su trabajo sin que esto dependa necesariamente de la orientación sexual y de género.

“Eh a mí me pareció interesante lo que decía I1 sobre la balanza que hay entre sobre exigirse y el temor o el rechazo, que es muy cierto digamos en mi caso es muy cierto digamos aunque en el colegio yo intento aunque en el colegio no sabe lo cual son pesos más porque uno no saben, y dos está muy subvalorado el trabajo del orientador, entonces toca sobre exigirse muchísimo más uno para posicionarme y segundo por si en algún momento se llegase a saber que se tenga una muy buena impresión sobre mi trabajo”

(140) P4, (Escenario 2. Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales”)

Los relatos, favorecen en el escenario 3, la expresión de temores. De este modo, en el relato emerge la diversidad del self como un concepto relevante, que promueve acciones de cambio desde los participantes.

“Entonces más allá, del hecho de que soy lesbiana u otra cosa, entonces ahí evalúas en qué medida es que se reconocen las capacidades desde un perfil laboral, yo he tenido trabajo con los que he trabajado con personas de la comunidad LGBTI, sin embargo yo no le veo ningún problema y es también que podemos hacer para incluirlo que no se vea como raro y más bien demostrar que es un buen profesional”

(39) P8, (Escenario 3. “Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión”)

Desde la propuesta de inclusión que se da en los escenarios, puntualmente en el escenario 5, surgen distinciones en los contextos laborales, se hace énfasis en cómo algunos son abiertos frente al ingreso de personas de la comunidad LGBTI por la apertura que hay en la forma de concebir a los seres humanos, inclusive puede estar planeado en las políticas y lineamientos de las organizaciones el reconocimiento y valor a la diversidad. Los participantes sostienen que hay contextos laborales que promueven procesos de inclusión, ofreciendo a personas de orientación sexual y género diversos la misma posibilidad de desarrollarse laboralmente a partir de sus capacidades profesionales. Lo anterior permite empezar a legitimar las experiencias laborales de inclusión desde las organizaciones, como una forma de desvirtuar las versiones dominantes frente a los procesos de exclusión sobre la comunidad LGBTI

“Entonces es también el tipo de empresa es totalmente diferente, trabajar en un call center con gente de otros países con otra mentalidad, es mucho más sencillo... en la compañía, todos saben que soy gay, que vivo con ella y eso nunca ha sido objeto de burla, de hecho en las políticas de la empresa está la diversidad, lo manejan como algo valioso para ellos.”

(25) P17, (Escenario 5. (Círculo cromático: Un giro a la diversidad”)

Las memorias descritas, fueron centrales para la comprensión de pautas relacionales y organizacionales en los procesos de inclusión-exclusión laboral sobre la comunidad LGBTI. En la medida en que emergieron recursivamente, las voces de los actores, dando paso a la creación de relatos alternos a partir del proceso conversacional.

Relatos Alternos

Los relatos alternos surgen como la posibilidad de crear realidades y experiencias nuevas. Estos evolucionan y rompen supuestos, a partir del proceso conversacional donde emergen las voces de los participantes redescubriéndose a sí mismos, con la inclusión de narraciones orientadas al futuro, que promueven en los participantes versiones alternas con resonancia sobre el contexto laboral, familiar, social y cultural, reconociendo el poder personal que cada ser humano tiene para enfrentar su realidad y asumir su proyecto personal con el valor y entereza que da fuerza para vivir con orgullo y dignidad de lo que se es. De éste modo se contempla la hipótesis en el que las personas con una condición sexual diversa, se puede desarrollar en

cualquier contexto laboral, fijando sus objetivos y proyecto de vida sobre las diferentes dimensiones de su vida.

“Porque bueno yo no tenía pensado cómo me veía yo en la parte laboral apenas lo tenía en mente y creo que no creo no pienso que cuando ya sea profesional no tengo que exigirme más sencillamente por mi orientación sexual, o sea tratar de cumplir mis propias expectativas pero personales, cumplir mis sueños, mis metas, lo que sea pero que sean personales para satisfacerme a mí enorgullecerme a mí no a los demás entonces eso digamos que lo tengo muy claro gracias a esta conversación no había pensado en eso “

(145) P6, (Escenario 2. “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales)

La comprensión anterior por parte de los participantes, se reivindica en el escenario 3, en donde reafirman el reconocimiento de su valor personal en actos de humanización en la investigación. El proceso de humanización, da cuenta de la necesidad de crear oportunidades de participación en la familia, la educación y el trabajo.

“Bueno pues me parece muy chévere que ustedes en ningún momento nos señalaron, siempre nos reconocieron y entonces me pareció que el nombre de la investigación está enfocado a seleccionar participantes de determinada comunidad, ustedes nos reconocieron como personas y seres humanos lo cual rescato mucho.”

(67) P4, (Escenario 3. “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

El escenario 3, sin duda, abrió la posibilidad a los participantes de concebir historias en las que se posicionaron como protagonistas. Desde su libertad y autonomía emerge su rol social y la necesidad de derribar barreras de exclusión, donde los sueños y metas son posibles no únicamente de manera individual, sino desde la unión social y la solidaridad del mundo.

“Bueno conocerlos conocerlas y haber conocido ese pedazo de intimidad que decidimos exponer acá y desde el marco de la exclusión e inclusión, es ver hasta dónde llegan mis sueños y hasta donde yo permito que lleguen y como recuerdo mis sueños y mis pasiones y como hago para cumplirlas y repensar que está pasando y que el mundo cambie a favor de mis sueños que son pensados en colectivo”.

(87) TS, (Escenario 3. “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?

Los participantes reconsideran su posicionamiento frente a los contextos laborales, y la comprensión que emerge en los diálogos de inclusión o exclusión. Bajo esta comprensión alterna, surge el relato novedoso de Sentido de vida, puesto que resulta de la importancia que los participantes le atribuyen a soñar o proyectarse como seres humanos y profesionales, desde sus experiencias en la cotidianidad con valor y propósitos claros de lo que se quiere realizar.

“Yo puse convicciones ideales y subjetividad, subjetividad desde el hecho de que entiendan lo que vive alguien gay, como se entiende la vida se van solidarizando mucho más, podrán salir del closet, desde convicciones muchos más de la comunidad, es la lucha de todos..., me parece importante, tenemos nuestros ideales, la personalidad atraviesa todo. Idealmente sería que los gays hiciéramos parte de la cotidianidad pero es más como en la lucha”

(104) P9, (Escenario 4, “Saliendo del closet”)

Cada uno de los participantes le dio sentido a la capacidad y la necesidad de soñar en el acto narrativo. Desde ésta experiencia se rompe con la versión limitante en la que las posibilidades se cierran, por el contrario se emprenden acciones de libertad, igualdad y reconocimiento a partir de experiencias vividas que ahora son narradas en la legitimidad que el reconocimiento y valoración de sí mismo propician.

“He tratado de mostrar que soy una persona con todas las capacidades y mi sexualidad pasa a un tercer plano, y ya la gente como que si olvida y al rato como: “ah verdad que tú eres lesbiana”, se normaliza, es natural, la gente que lo sabe es de hace tiempo, pero ya se enfocan más en lo que soy lo que hago. En esa parte ha sido un poco más personal”

(58) P17, (Escenario 5, “Círculo cromático: Un giro a la diversidad”)

Relación Familia - Contextos laborales de los miembros de la Comunidad LGBTI

La inserción laboral, se ha convertido en un aspecto importante que marca diferencias no solo para las personas que acceden a ella, sino también para las personas que están alrededor de dicho proceso. La familia en sus relaciones se siente responsable del bienestar de su hijo, hija o familiar, por lo cual, desde el hogar se mantienen ideas, en las que prepararlos para enfrentar la vida es fundamental en un contexto competitivo como el actual. De ese modo durante los escenarios, fue importante reconocer las comprensiones, experiencias, acciones y dinámicas en la familia sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI.



Imagen 3. *Dispositivo conversacional Escenario 4, “Saliendo del clóset”*

Historias

En el desarrollo de los escenarios, se comprende el temor de las familias frente a la inmersión laboral de sus hijos e hijas, puesto que se da una relación entre su orientación sexual y la posibilidad de vincularse a un trabajo que le brinde estabilidad y bienestar.

“Pues respecto a lo laboral, definitivamente mis papás si se ponen muy nerviosos cuando no me ven trabajar y como por el hecho de que me ven de pronto me ven angustiada..., pero se angustian más de lo que yo estoy”

(58) P5, (Escenario 2, “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales”)

Se reconoce en el relato la negación y no enfrentamiento de la elección diversa que puede estar presente en la vida de las personas de la comunidad, así como también de su familia, influidos por el temor al rechazo y exclusión, experiencia que en muchas ocasiones se puede volver colectiva en las dinámicas cotidianas de la familia, limitando la posibilidad de asumir una realidad que les concierne a todos y que puede requerir también, un esfuerzo conjunto para enfrentarla de manera generativa. A partir de la idea propuesta por una de las participantes, en la que menciona que toda la sociedad pareciera estar inmersa en un closet incluyendo su familia, se abre la posibilidad de plantear las comprensiones y experiencias de las familias con relación al contexto laboral de sus familiares miembros de la comunidad LGBTI.

“Si, si de todas maneras como que cada familia lo hace a su modo, protege muy a su estilo. Hay familias que prefieren estar todos dentro del closet y otros que pues eso no importa”

(60) P5, (Escenario 2 “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales”)

A partir de las conversaciones emergió la postura de las familias de cada uno de los participantes en relación con la inmersión laboral. De este modo traen el relato sobre el difícil proceso de aceptación y reconocimiento que la orientación sexual y de género diversa de sus hijos, hijas o familiares, con sus connotaciones de libertad y autonomía, representa para sus familias.

“A mí no me da pena pero claramente si estuviera mi mamá aquí sería diferente porque en mi familia si ha habido un conflicto, porque ha sido difícil porque estoy en un momento en el que quiero mi espacio y estoy buscando eso.”

(19) TS, (Escenario 3. “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?”)

En el escenario 3, desde la experiencia, emerge como para las familias, la orientación sexual diversa es vivida como un obstáculo en la vinculación laboral. En este sentido, la cultura y la sociedad impone concepciones de lo que es ser hombre o mujer, dando lugar a dinámicas particulares en la relación que se construye con los miembros de la familia, imponiéndose el prejuicio de la diversidad como una particularidad ajena y contagiosa de la cual se debe proteger. Lo anterior se entiende desde la voz de un miembro de la comunidad con el siguiente apartado:

“Si claro de hecho ella no tiene ni idea que mi relación lleva tanto tiempo, ella piensa que y me dice, de hecho como es que: ¡claro usted se volvió así desde que empezó a trabajar con

toda esa gente! y ahí yo le digo ¡hey escúchate tú eres educadora, has tenido que pararte ante un padre de familia! y ellos me decías: es diferente decirle a alguien o una persona que ni le va ni le viene, y claro yo entiendo es normal pero esto hace parte de lo que soy.”

(23) TS (Escenario 3. “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

Memorias

Las memorias del escenario 1, se asocian al reconocimiento respecto a la importancia que tiene la familia, frente a la vinculación laboral de personas de la comunidad LGBTI y más que eso, al vínculo centrado en el apoyo que la familia representa para las personas de la comunidad, pareciera que el apoyo afectivo brinda fuerza y seguridad en sí mismo, referentes con los cuales las personas ingresan al mundo laboral, con el apoyo relevante de Redes vinculares, como concepto emergente desde el primero de los escenarios.

“Yo siento que muchas veces es el tener el apoyo afectivo, el apoyo de todo tipo, de la familia de tus redes más cercanas es una ayuda muy grande también. Cuando la persona no se siente totalmente sola y tiene ese apoyo para “listo tengo la fuerza para hacerlo” eso también construye seguridad en un mismo”

(40) P, (Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

En la conversación con los participantes, se comprende como las familias le dan especial reconocimiento al hecho de que sus hijos, hijas, hermanos o demás familiares se encuentren vinculados a un contexto laboral; puesto que a partir de ello, se genera un reconocimiento por parte del sistema en términos del ejercicio profesional. Además de ello, es indudable que da tranquilidad a los miembros de la familia el bienestar económico y social de sus integrantes, con menores riesgos en el hecho de que su orientación sexual y de género pueda ser motivo de exclusión, pero básicamente dónde el ejercicio y reconocimiento laboral se convierte en una forma de enfrentar en la familia, el estigma de la orientación sexual.

“En mi caso a mí me reconocen desde mi parte profesional: “la psicóloga, tiene trabajo” y así, porque en cuanto a toda mi parte personal fuera de mi trabajo es muy estigmatizada y dejamos que todavía hay rechazo por mi orientación sexual, aunque es sabido abiertamente y es aceptado, prefiero reconocirme desde lo profesional porque lo otro no.”

(68) P4 (Escenario 2 “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales”)

Las memorias posibilitan la emergencia de comprensiones nuevas y generativas sobre los participantes, en la medida en la que favorece la construcción de relatos novedosos, asumiéndose los miembros de la comunidad, promotores de cambios sobre sí mismos y sus familias, a la vez que emerge la idea de cómo la familia, más que la exigencia por el desempeño laboral y la preocupación por la orientación sexual y de género está centrada en el bienestar de la persona, lo cual da cuenta del vínculo que establecen.

“Paradójicamente respecto a mi sexualidad lo han tomado demasiado relajado, que jamás me lo espere así. Entonces quizá, no sea una exigencia de que tienes que trabajar, tienes que progresar, etc; sino es más como: “sabemos que está bien, si estás trabajando, y pues también respecto a tu pareja, pues que la situación o la pareja o la relación no traiga problemas o por lo menos no demasiados, porque siempre se traen cosas. Eh, dilemas que te desestabilicen”.

(58) P5. (Escenario 2: Mi cuerpo como la voz de mis experiencias)

“(...) creo que mi mama se preocupa más por otras cosas que realmente por lo de mi orientación sexual. Entonces...” Refiriéndose a las cualidades que destacan familiares

(62) P4. (Escenario 2: Mi cuerpo como la voz de mis experiencias)

En el escenario dos emerge la proyección del sueño laboral donde las personas de la comunidad pueden a partir de la experiencia familiar poner en juego recursos que propicien bienestar en otros, dando cuenta de capacidad generativa de afrontamiento.

“Puse como un consultorio así me veo yo, ya cuando sea grande, y pues el consultorio más que todo. Es que yo quiero atender a los adolescentes pero con sus familias, o sea a ayudar esa relación, entre padres e hijos y poder, no sé cómo decirlo, mejorar la relación porque hoy en día los padres con los hijos no, como que... cumplen su rol de papa, yo te pago y los hijos yo le pago con mis deberes y ya, mas no hay un lazo que de verdad los una”. Lo anterior se complementa con el siguiente fragmento: *“Pues yo no sé si este en lo correcto,*

pero yo más que todo quisiera eso porque precisamente no tuve eso en mi formación, entonces quisiera, lo que yo no tuve poder que los demás puedan tenerlo”.

(32 y 36) P6. (Escenario 2: Mi cuerpo como la voz de mis experiencias)

Con los fragmentos descritos, se abre la posibilidad de recuperar diferentes relatos alternos desde la voz de los participantes.

Relatos Alternos

Durante el desarrollo de los escenarios, los profesionales, sostienen que la construcción y mantenimiento de redes de apoyo, favorece el reconocimiento personal social y familiar. De este modo, los procesos de inclusión-exclusión, no son determinados para una parte de la sociedad; sino por el contrario, se convierte en responsabilidad de todos como comunidad.

“Totalmente. Y parte del fortalecimiento de esas redes, o de nuestro quehacer, de trabajo social, y psicología con las personas que trabajan acá, parte de fortalecer esas redes de apoyo y afecto para que se generen oportunidades para todos y todas, no para que se generen para ti y para ti, ¡no!, es para todos”

(41) TS, ((Escenario 1. “Desde la voz de los profesionales”)

Desde la voz de los profesionales, se abre un espacio para los participantes en el que se posibilitaron nuevas comprensiones alrededor del rol de la familia o red de apoyo, frente a la vinculación laboral. De este modo, el reconocimiento y aceptación por parte del sistema familiar

hacia las personas de la comunidad LGBTI, es generativo, y favorece la construcción de nuevas oportunidades.

“El impacto fue muy fuerte y pues hicimos una reunión en donde compartimos como lo que yo quería ser y fue muy bonito porque mi familia fue muy abierta y les demostré que si puedo hacer cosas y ahora es llamemos a M para que me traiga, para que me ayude y pues ese apoyo es muy importante es muy bueno.”

(38) P7, (Escenario 3, “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

A partir de los relatos, surge en la conversación con los participantes, la idea de familia, como red de apoyo, que se convierte en una red solidaria de amigos, compañeros del trabajo, mamá, papá o hermanos y no necesariamente la que está definida por lazos biológicos . Es así, como el sistema familiar, se convierte en aquel en el que los participantes se sienten acogidos, reconocidos y aceptados. Lo anterior favorece la construcción de acciones generativas desde el quehacer profesional y personal de los miembros de la comunidad LGBTI.

“Puse la familia es la que yo elijo mas no la que la sociedad heteronormativa me impone y puedo tener papá, mamá y hermanos pero si no encuentro apoyo en ellos puedo encontrar y construir una red de apoyo con quien realmente me apoyen y me den una red de afecto”

(71) TS, (Escenario 3, “--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

Lo anterior da cuenta de cómo se posicionan los miembros de la comunidad del LGBTI respecto a la importancia de lo vincular, desbordando inclusive los vínculos de consanguinidad.

Mundos Narrativos Posibles de los miembros de la Comunidad LGBTI

Los mundos posibles emergen como la construcción de posibilidades frente a diferentes situaciones de la realidad, con ello se reconoce la experiencia y se significan nuevas versiones, que se constituyen y se visibilizan en los relatos.

Historias

Las historias de mundos posibles, tienen lugar en el primero de los escenarios, donde las narrativas dominantes, privilegian limitaciones en el discurso, temores y miedos de las personas de la comunidad LGBTI, en los contextos laborales.

Los mundos posibles se limitan por una versión heteronormativa, que cuestiona y no acepta la diversidad sexual y de género, prevaleciendo así, procesos de autoexclusión de miembros de la comunidad LGBTI quienes anidan diferentes miedos frente al rechazo, inclusive a perder el trabajo, como se aprecia dentro del proceso narrativo, donde emerge la impotencia del papel que asume la sociedad frente a lo que tiene que ver con la diversidad sexual y de género y las posibilidades laborales, se traza una distinción importante en la naturaleza de un contexto privado y uno público que abre la discusión a elementos sociales, culturales, institucionales y demás, con sus implicaciones en la aceptación y rechazo de las personas de la comunidad en sus espacios laborales. Este planteamiento queda reflejado en el siguiente fragmento.

“Pues yo lo veo que desde acá, no solamente desde la subdirección para asuntos LGBT, sino también desde integración social y en la alcaldía general, hay una mayor inclusión. A comparación de si hablamos de empresas privadas; y hay muchas de esas que yo en consulta escucho ese miedo, al que tú te refieres de “y si digo que soy gay” “y si digo que soy lesbiana”, “y si se dan cuenta que tengo una pareja que no es heterosexual, que va a pasar conmigo, me van a echar” o “me voy a quedar sin trabajo” o “me la van a montar” o “me van a hacer acoso”. Entonces, bueno ese miedo lo he escuchado bastante, pero también percibo que hay un miedo mucho más grande de las personas trasngénero.

(3) P, TS. (Escenario 1- Desde la voz de los profesionales)

Así mismo, las historias de mundos narrativos, se enmarcan limitadamente desde contextos sociales difíciles de desarrollo, en los cuales, sobresalen problemáticas relacionadas con abuso de sustancias psicoactivas y la necesidad de sobresalir desde el aspecto físico, pues es lo que da lugar a la aceptación. Paradójicamente, refieren enfocarse en ese tipo de aceptación, a través de la belleza, limita otras posibilidades laborales que destaquen habilidades y recursos personales. Al respecto:

“Entonces lastimosamente, creo que llegan a este mundo tan pesado de drogas alcohol, de subsistir que no es como trabajo y me mantengo, es pelearme este pedacito de terreno que es mío y seguir siendo bonita, porque si no soy bonita no voy a conseguir, eso es lo que hay y alguna parte de la población ha sido relegada y no se les da la oportunidad de saber que

independientemente de que sea trans puede ser profesional en literatura, la personas que sabe sistemas, es trans punto... si no es para eso no sirves para nada más.”

(37)TS, (Escenario 1- Desde la voz de los profesionales.

Emergen en el relato historias restrictivas de la experiencia en particular de la comunidad Trans, la cual en sus particularidades de género o sexuales vive un mundo sin mucho futuro en el campo académico y laboral, lo cual plantea lo crítico que puede ser su desarrollo.

Memorias

Las memorias emergen a lo largo de los escenarios, movilizandoy complejizando el ejercicio de investigación/intervención, a través de la voz de los actores del proceso, al dar lugar en el relato a experiencias significativas donde emergen las diversas posibilidades en que se puede narrar la experiencia de inclusión, apoyo y desarrollo.

Las memorias desde la voz de los profesionales, se refieren a cargos públicos ocupados por personas sexualmente diversas, que dan cuenta de las otras posibilidades que se abren para las personas de la comunidad LGBTI, así también se da cuenta del papel que juegan los medios de comunicación en los procesos de inclusión o exclusión, pues dadas las evoluciones culturales y sociales se da lugar a cuestionamientos de perspectivas tradicionales, dando apertura a la diferencia y diversidad, según el relato de la trabajadora social:

“Ni pensarse que una persona trans iba a ser la directora del instituto de turismo o una senadora o concejal podría llegar a ser lesbiana, y se les ataca desde los medios de comunicación, desde los medios masivos creando la resistencia en el pueblo”

(8) TS, (Escenario 1- Desde la voz de los profesionales)

Otra de las memorias emergentes, organizan la experiencia de manera diferente para dar cuenta de las posibilidades de intimidad y expresión del amor en la comunidad a nivel de pareja en relación con el contexto laboral.

La posibilidad de reevaluar las imágenes públicas de las parejas de la comunidad” da lugar a un posicionamiento distinto, que deslegitima la creencia, en la que una orientación sexual diversa, se asocia a un mal ejemplo para la sociedad y es allí como bajo la reflexión del amor, desde la diversidad la historia de mundos narrativos posibles toma un viraje hacia memoria narrativa que da cuenta de un desafío a los discursos tradicionales que limitan y no posibilitan el ejercicio pleno del desarrollo humano, social, psicológico, etc que permitiría enfrentar temores al rechazo:

“Pero total, entonces es también porque nos consideramos un mal ejemplo no?, porque yo también puedo decir: “yo no soy un mal ejemplo para nadie” y el hecho de que yo y mi pareja nos exhibamos no nos hace un mal ejemplo es una manera diferente de amar y punto, pero es como re afirmar, osea creo que dentro de nosotros esta ese mismo miedo que tiene los demás, nosotros mismos empezamos por juzgar y tenemos miedo a ser juzgados”

(21)TS, (Escenario 1- Desde la voz de los profesionales)

Así también, en el primer escenario, permite organizar la experiencia de un modo diferente, dada la estrategia que se planteó para el escenario, cuestionando la re-victimización que valida y perpetua los procesos de exclusión y autoexclusión. Para ello, fue relevante la emergencia del concepto de autogestión, en el diálogo generativo que invitó a reevaluar la postura personal de inclusión en los diversos contextos de desarrollo, como se muestra a continuación:

“Si, sería interesante ver el contexto, y creo que también eso parte algo que me quedó sonando y es que a veces y de hecho como seres humanos nos sentimos seguros en algún lugar, nos permitimos y nos damos el permiso de ser flexibles con nosotros mismos y de ser totalmente transparente, pero creo que a veces uno debe salir un poco de esa comodidad. Frente a lo que decía L decía que en algún momento de su vida se sintió generativa estando en un espacio diverso, pero que de pronto en algún momento se paralizó en un espacio por sentirse señalada o juzgada, pero creo que también eso invita a salir un poco de la zona de confort e invita a empezar a autogestionarse y empezar a desarrollar cosas diferentes para empezar a salir de ese relato también que domina la voz de víctima”

(38)P, (Escenario 1- Desde la voz de los profesionales).

Así mismo, los desafíos colectivos, personales y profesionales, que se narran desde la ruptura de los esquemas tradicionales, trascienden el rechazo a través del reconocimiento de recursos y capacidades, que permiten exaltar la autenticidad. Lo anterior, a través de los diversos desafíos que se asumen en diversidad de contextos, dan cuenta de una de las primeras evoluciones del concepto hacia sentido de vida, donde fue relevante la movilización de los discursos de re-

victimización, visibilizando todo aquello que se destaca por la autenticidad, permitiendo emerger la competitividad en todos los campos de acción como se muestra a continuación:

“(…) Y los desafíos de las personas LGBT para lograr conseguir un trabajo, que es también llenarse de un discurso no de re-victimización, sino por el contrario mostrarse como más fuerte: “que tengo yo de diferente para mostrar a todos, que me hace más competitivo o competitiva.”

(45) TS, (Escenario 1: La inclusión y exclusión laboral en los contextos laborales).

Para el segundo de los escenarios llevados a cabo, emergen memorias donde se visibilizan mundos alternativos posibles que dejan ver postura y responsabilidad social frente a los roles que ejercen los miembros de la comunidad en diversos contextos, donde a través de sus propuestas aportan en el crecimiento personal y social.

Algunos de los roles profesionales, aunque están matizados por prejuicios sociales, como lo es en el caso de orientadora escolar, a partir de configuraciones novedosas en la acción, permiten gestionar acciones de visibilización de manera conjunta. Gestión que conlleva tanto la intención de visibilizar la labor como incentiva la participación activa de los estudiantes, desde el reconocimiento del respeto por las labores y los procesos que implican inclusión, etc.:

“Pues yo me hice con un niño en un auditorio porque en mi trabajo el rol de la orientadora es como: “la vieja no hace nada”, Entonces siempre estoy buscando como el medio para poder lograr hacer visible mi trabajo como orientadora. Entonces digamos que en la imagen proyecta lo que estoy tratando de hacer ahora que es un proyecto por medio de la fotografía

y medios audiovisuales para generar reconocimiento sobre los talleres que hace orientación, la intervención de casos y demás y en colaboración con los niños para generar que ellos también tengan un papel protagónico y no solo receptivo en la educación y, pues estamos con en un auditorio acá las personas viendo la presentación de lo que estamos exponiendo.

(26)P4, (Escenario 2- “Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales”)

Otro relato que complementa lo anterior en el escenario 2 es:

“Pues... pues ahora estoy como intentando mucho el trabajo con los niños en cuanto a todos, como en medios informativos, estamos creando un noticiero y también utilizando mucho los talleres, porque creo que el trabajo de nosotras siempre está centrado es en los niños, no en los papeles, sino en los niños, y los niños tienen el conocimiento y la capacidad de expresar también las cosas que construyen entre ellos y en conjunto con nosotros y pues eso es lo que visibiliza nuestro desempeño, creería que mi herramienta se centra en el trabajo con los niños”

(30)P4, (Escenario 2- Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales)

Los mundos posibles narrativos, evocan el desarrollo y crecimiento personal, los cuales se organizan en relatos que priorizan y destacan modos en los cuales puede haber reconocimiento de cualidades personales.. De esta manera, en el relato cobra sentido la red de apoyo y sus propósitos ampliando las posibilidades de mundos narrativos que integran otros contextos de relación como relevantes en el proceso de desarrollo.

“La verdad no me interesa que todo mundo sepa que: “soy gay y estoy muy orgullosa”.

¡No!, me vale huevo (Risas). Yo quiero solo, destacarme por otras cosas, como digamos por ser una buena persona, por ser una buena profesional, porque tenga cualidades artísticas, yo que sé, o sea por otro tipo de cosas, entonces en eso como que yo también lo comparto con mi mamá; como que solo a las personas muy cercanas deben saberlo y pues en mi trabajo no tienen por qué enterarse realmente (...).”

(62)P4, (Escenario 2- Mi cuerpo como la voz de mis experiencias personales)

El sentido de vida se lleve a cabo con mayor potencia, actuando como una habilidad y herramienta importante, para el desempeño de la profesión. Así se da cuenta de uno de los potenciales en el que hacer, como se relata a continuación:

“Bueno pues tengo estas dos que cobran un sentido en el trabajo y en mi vida personal, pues el sentido crítico en los ojos como, como por la posibilidad de ver, y de ver o sea como de ver más allá. De la reflexividad pues también en la cabeza por el hecho de estar como re - pensándome todo el tiempo mis acciones y lo que me rodea, eso sobre la reflexividad, que además son dos cosas que caracterizan mucho mi estilo, a la hora de ejercer pues mi profesión, mmm acá que puse ¡ah! comunicar, que pues va en la boca (risa) no como que creo que es pues un recurso que... pues que todos los seres humanos tenemos y que nosotros los psicólogo hemos tenido que desarrollar pues un poco más el hecho de comunicar lo que de pronto los demás no quieren o no pueden comunicar, eh no se sigan ustedes (risa).”

(103) P5. (Escenario 2: Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales).

La capacidad de repensarse a si mismo y la reflexión del desarrollo propio, se valen de pasiones y valores, que configuran una perspectiva y posicionamiento personal como ejemplo frente a la sociedad. Esta perspectiva automáticamente, constituye una relación con el Self y destaca la continua retroalimentación de la autenticidad, que vislumbra las formas de relación con el mundo. De ello dan cuenta los siguientes fragmentos:

“Si, como algo negativo, pero realmente para mi es algo superpositivo porque todo este caos es el que me ha ayudado a, a entender el mundo de una forma particular y diferente a como lo ven las demás personas y esto en esa misma medida me ha construido como lo que soy, entonces digamos que ese caos no ha sido negativo sino muy positivo (...)”.

(114) P4. (Escenario 2: Mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales).

En el tercero de los escenarios emergen memorias de mundos narrativos posibles, que evocan sueños, propósitos y proyectos de crecimiento personal desde el hacer de cada uno de los actores. Así el espacio laboral surge como un potencial constructor de sueños al permitir plasmar propósitos y posicionarse de un modo más seguro frente a la sociedad, con respaldo al poner en práctica capacidades y recursos.

“Bueno pues a mí me encanta todo este cuento de la televisión porque te permite crear soñar y hacer creer que las personas y los niños sueñen con otro lugar además uno puede mostrar muchas cosas en el cine perspectivas, aprendizajes enseñanzas y todo mundo lo ve y

tiene elección quiero o no quiero verlo y creo que es por eso, tú eliges que película quieres ver pero si te quedas te llevas una enseñanza muy grande igual estar ahí con la persona que quieres tú te metes en una burbujita y te transporta y ese el cine.”

(55) P7, (Escenario 3- ¿Quién soy, quienes somos y quienes seremos?).

Capacidades que emergen en mundos diversos, asumiendo realidades desde la autenticidad, el compromiso personal y la vinculación afectiva con el quehacer, como lo narran los siguientes fragmentos:

“Creo que eso es lo que inculco en mi casa desde mi sobrino, desde mi hermanita, hacer las cosas bien, lo que uno quiere y con el corazón, cuando la gente ve eso ya no importa lo demás, si es con el corazón y como que tiene que ser, ese es mi aporte”.

(66) P7. (Escenario 5: Círculo cromático, un giro a la diversidad)



Imagen 4. *Creación de escenario 5- Circulo cromático: Un giro a la diversidad.*

Finalmente, en el quinto y último de los escenarios: Circulo cromático: un giro a la diversidad, emergen memorias que deslegitiman los prejuicios y estereotipos que se han configurado sobre los género, lo cual deja ver cómo pueden construirse diversas feminidades que se matizan por la interacción con otros contextos además del laboral desplegando un abanico de versiones del ser mujer:

“Y bueno, eso ya es otro cuento ya se puede extender mucho, creo que son la características de personalidad, también hay un abanico de posibilidades, porque también está que una mujer calculadora le dicen que parece un hombre. En ese sentido creo que es más un prejuicio y ver en qué momento pasa a ser conflicto y si en verdad es conflicto, ¿qué es lo que crea conflicto? Todavía caemos en el error de: es mujer“, cuando mujeres hay de todas.”

(36)P9, (Escenario 5- Circulo cromático: Un giro a la diversidad).

En este mismo orden, emerge el cuestionamiento respecto a la vivencia de la diversidad y elección sexual a partir del quehacer laboral, básicamente por lo que socialmente se estima de una ocupación:

“Como si uno definiera su interés sexual a partir de la carrera que estudia.”

(54)P8, (Escenario 5- Circulo cromático: Un giro a la diversidad).

Es así como se abre la posibilidad de construir relatos alternos que favorecen los procesos de adaptación y de cambio.

Relatos alternos

En el desarrollo del escenario 4: Saliendo del clóset, surgen relatos de mundos posibles desde re-estructuraciones de la postura personal de P10, con relación a ser familia y pareja en la comunidad LGBTI, lo cual se relaciona con su disposición y escucha a otras posturas menos tradicionales y más diversas, respondiendo a cómo logro construir un modo de pensar flexible teniendo una procedencia tan tradicional:

“Por escuchar, escuchar a una persona que no siente lo mismo, con lo de mi prima, por eso dije como son las dos partes y saber qué es lo que quiere cada una”

(21)P10, (Escenario 4- Saliendo del clóset).

En la emergencia de narrativas alternas de mundos posibles se refiere un proceso de auto-inclusión y una postura que delimita claramente la vida personal, dando cuenta de decisiones importantes, no solo frente a la posibilidad de elección sexual, sino también del ejercicio de autonomía personal. Es así, como se ve en el siguiente fragmento:

“...pero si fue un paso gigante para empoderarme y decir así, yo soy, no tengo escrito en la frente como mujer bi-sexual o mujer lesbiana simplemente soy mujer y puedo querer a quien yo quiera”

(15) TS, (Escenario 3-¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

En la emergencia de nuevas posibilidades narrativas se da cuenta de valores y derechos como promotores de cambio y prospectivas vitales centradas en la educación. Dentro del fragmento emergen parámetros centrales para el proceso de reconocimiento y posicionamiento para las personas de la comunidad LGBTI:

“...Y quienes seremos pinté un punto verde sin barreras sin fronteras y puse palabras como el respeto, la diversidad y los derechos que es lo que realmente mueve un mundo y una sociedad en la que no tengamos ideas moralistas y que sea desde una educación”

(71) TS, (Escenario 3--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

Haciendo aperturas a mundos posibles, P4, desde su relato cuestiona los estereotipos y abre el espectro de múltiples opciones en el desempeño laboral más allá de la elección u orientación sexual:

“Bueno pues le diría a la gente que realmente no existe una diferencia que quienes somos no la hace la orientación sexual y eso es añadidura pero yo siento que no es una diferencia entonces empezaría por decirles que no hay diferencia y que cualquier persona puede desempeñarse en cualquier cosa dependiendo de sus capacidades eliminando las etiquetas.”

(78) TS, (Escenario 3--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

Otro de los participantes, hace aperturas novedosas en el relato desde la capacidad de soñar que poseemos los seres humanos, mundos posibles en los cuales no hay discriminación, se puede ser protagonista de las historias novedosas y se puede generar equidad e inclusión, un camino para construir nuevas realidades en la comunidad LGBTI.

“Bueno ¿Quién soy?, soy yo soy un soñador eh... ¿Quiénes somos?, personas que sueñan que quieren realizar cosas hacer su propia película. ¿Quiénes seremos?, las personas que van a ser directoras de aquello que sueñan y anhelan no importa si eres mujer u hombre es tu vida y tu eres el dueño de eso. Entonces todo esta dirigido a lo que yo quiero ser un director de sueños y que no hay etiquetas somos seres humanos de carne y hueso y como dice mi hermanita vamos a resultar siendo lo mismo.”

(80) P7, (Escenario 3--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?)

Este proceso de Historias de mundos posibles se consolida en historias de futuros que implican solidaridad, acompañamientos de otros cercanos y poder personal para realizar sueños.

“Bueno yo el primero lo dejé en blanco, para hacerme todo el tiempo la segunda es la incógnita porque somos y queremos ser muchas cosas y respecto a quien soy es una dualidad

el lado tierno y el lado oscuro mi familia los cambios constantes el ver a los otros y verme a mi disfrutar somos muchos mundos y cada uno vive interconectado desde diferentes claridades y quienes seremos, seremos lo que queramos construir con los demás”

(82) P8, (Escenario 3--¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?

Consideraciones autorreferenciales de las Investigadoras/Interventoras

Las investigadoras/interventoras desde el proceso autorreferencial gestionaron procesos conversacionales reflexivos acompañados de equipos reflexivos y niveles de meta-observación los cuales posibilitaron la movilización de relatos de la experiencia en relación con los conceptos metodológicos planteados en la investigación/intervención.

Se dio lugar a la de-construcción de la postura personal de los y las participantes, con un horizonte mayormente generativo que posibilitó la inclusión desde la auto-inclusión.

Las principales comprensiones, evolucionaron con el desarrollo de los cinco escenarios orientados desde la narrativa por recursos artísticos, simbólicos y metafóricos, que a su vez, permitieron convocar las voces de los profesionales, miembros de la comunidad LGBTI, familias e interventoras/investigadoras. Cada uno de los escenarios propuestos facilitó la emergencia de nuevas comprensiones y elaboraciones descritas a continuación:

Historias

En el primero de los escenarios, las historias narradas inicialmente a nivel autorreferencial se orientan a través de los relatos de participantes, además de creencias personales de las investigadoras/interventoras, que inicialmente narran la dificultad de acceso a un contexto laboral, dado que la brecha se cierra hacia trabajo sexual y peluquería. Estos relatos emergen a través del proceso conversacional de las participantes y son compartidos desde la postura de las investigadoras/ interventoras, dada la revisión teórica que legitima estigmas y estereotipos sociales.

El primer escenario, se desarrolló sobre dos preguntas orientadoras sobre los desafíos para la cultura y la comunidad LGBTI, el contenido, animó a movilizar los relatos hacia otras perspectivas más incluyentes que dieron cuenta de diversas posibilidades. Este ejercicio, se complementó con la intervención del equipo reflexivo, realizado por las investigadoras/interventoras, que permitió retroalimentar las apreciaciones del equipo psicosocial a través del diálogo generativo, en el cual sobresalió la experiencia heteroreferencial del equipo psicosocial a nivel personal, evocando la experiencia en la labor.

La intervención cobra sentido, a partir de la reflexión que se da por parte de las investigadoras/interventoras, sobre los desafíos que la sociedad debe asumir frente a la diversidad sexual. Esta metodología resultó útil, al permitir reflexionar sobre la postura de quienes asumen una orientación sexual distinta.

La propuesta interventiva, los diálogos generativos y los diferentes movimientos que se realizaron en la sesión, favorecieron la construcción de memorias, recuperando experiencias de los actores en las que se reconocen posibles versiones del fenómeno.

Memorias

Para la emergencia de memoria en los escenarios conversacionales, fue necesario retomar los conceptos metodológicos, en coherencia con lo que emergió en el proceso de investigación/intervención; lo cual, tomó forma en el desarrollo de los escenarios.

Los principales cambios en las narrativas, tuvieron lugar al dar cuenta de la postura personal frente a las temáticas trabajadas:

“...fijate que en ningún momento ellas tuvieron que posicionarse, como es que yo vengo acá a dar teoría o vengo a hacer la orientadora o vengo a ser la psicóloga o vengo a ser la estudiante de psicología y en ningún momento sentí de mi parte como soy la psicóloga sino que fue una conversación normal entre mujeres con usas orientaciones y con unas preferencias diferentes no solo en cuanto a sus gustos y a su orientación sexual sino también a la forma de ver la vida que eso me parece muy importante porque casi que rotulamos a las personas de la comunidad pero distinciones hay, diversidad hay, por todas partes de pensamiento de gustos de cómo nos vestimos como nos sentimos y casi que empezamos a ver prácticamente solo esa parte que casi que nadie habla y es tabú, entonces me gustaba como

referí una de ellas sobre como que prácticamente salí del closet en mi casa pero estoy en el closet en mi contexto laboral (...).

(121), I2, (Escenario 2: mi cuerpo como la voz de mis experiencias laborales)

Así también, se aprecia en el siguiente fragmento, donde reconocen las posibilidades que se generan desde los sueños, a modo de metáfora, como una capacidad de todos los seres humanos, que en su facultad, permite descubrir y recrear aspectos de la cotidianidad, que hacen un llamado a todos como gestores de cambio, en la responsabilidad social de inclusión:

“Eh bueno pues a mí varias cosas me han llamado la atención y sobre todo me emociona mucho escucharlos creo que es el posicionamiento que tienen desde su profesión y no dejar de lado sus sueños porque a veces uno se olvida de sus propios sueños y creo que también me hice esa reflexión de yo que quiero y como lo quiero, también me parece importante el reconocimiento de la familia, y eso me parece importante recuperarlo también hablaban de estar como en un closet que se abre temporalmente que es un poco lo que conversábamos y prácticamente la salida del clóset es para todos entonces porque no abrir esa puerta para crear otras posibilidades y darse la oportunidad de ver otras películas y depende de nosotros hacer cambios”.

(60) I2, (Escenario 3, “¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?

¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión? la construcción de un friso los sueños y anhelos, que posibilitó en los actores la expresión de sus temores y expectativas con respecto a sí mismos, sus familias y contexto laboral.

“A mí me gustó ver la expresión de cuando y como se proyectan porque se refleja que el hablar de los sueños porque creo que en la vida de uno a nivel personal todo influye y esos sueños que tenemos cada uno como sería si los soñaran con los amigos las familias y como se podrían compartir y que de esos sueños pueda cambiar para la vida de todos”.

(61) I1, (Escenario 3, “¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?

En la actividad realizada, del escenario 3, se propone un trabajo de Friso, donde por medio de gráficos, se recrearon los tiempos y espacios familiares agradables, que ya estaban o era relevante recrear, así también se vincularon otros aspectos y contextos en los cuales tienen participación y sirvieron como pretexto para evocar los sueños. Inicialmente, lo planteado para el escenario se orientaba a la familia, sin embargo dados los giros emergentes en el escenario conversacional se abrió la posibilidad a otros contextos de relación que vinculaban también la red de apoyo.

“Si a mí me llamaba mucho la atención cómo ellos perciben sus sueños y pues son muy jóvenes y permitirse soñar porque las cosas no son fáciles, me encantó cuando hablábamos de que pensábamos en cómo serían ellos liderando procesos en las instituciones y los siento a

todos muy alegres y que tienen capacidades de reír y gozarse muchas cosas y la imaginaba a N con su propio colegio y creo que sería una película lindísima y esas películas están ahí y todos tenemos sueños laborales sueños donde nos podemos proyectar y un proyecto que queremos desarrollar en la vida y abrirnos el camino pero la inclusión que hagamos de aquello que es ser pareja, familia y todo es lo que nos conecta con toda la parte de nuestra vida”.

(62) I3, (Escenario 3, “¿Quiénes somos, quienes fuimos y quienes queremos ser como gestores de inclusión?

El escenario 3, resulta significativo en la medida en la que potencia a través del ejercicio propuesto, donde cada una de las participantes dio cuenta de sus potenciales, desde la metáfora corporal, a través de representaciones con dibujos. Este ejercicio, resultó útil en la medida que permitió ejemplificar y resaltar con una palabra significativa, el sentido que atribuyen a sus capacidades y habilidades como un aporte en lo que hacen.

“Si a mí me apasiona tanto todo este tema en la investigación /intervención me da la posibilidad de construir ese sueño. Bueno de lo que conversamos aquí las tres cual es el impacto que tiene para ustedes la conversación.”

(60- 63), I2. I1 E I3. (Escenario 3: “Quiénes somos y quienes fuimos y quienes seremos como gestores de inclusión”)

Parte del ejercicio del equipo reflexivo, permite organizar el relato de inclusión desde otro orden, en el cual se aprecia como el emplear a personas de la comunidad LGBTI en cargos formativos y académicos, es también un modo de educar a la sociedad, al dar cuenta de las posibilidades del ejercicio laboral en cargos que a nivel social tienen un impacto relevante y ésto ya implica inclusión:

“Y otra cosa que me llamó mucho la atención en esa pregunta de desafíos es que bueno , ahí nuevamente hay varias cosas, primero están las dos caras: de que estoy haciendo yo para ser incluido y de cómo desde mi discurso me estoy dando un lugar para ser incluido en los espacios laborales, más allá de la victimización, porque eso es un poco de lo que habíamos notado, y otra cosa que me llamó muchísimo la atención es esto de los espacios formativos, educativos, académicos, la relevancia que sería que la diversidad sexual allí tuviera un lugar importante y me llamó la atención, no sé, me puse a pensar: que interesante sería si hubiere un colegio o una institución educativa donde hubiesen personas sexualmente diversos laborando allí y que tuvieran un rol más público con mucho reconocimiento”.

(34) I1, (Escenario 1, “la inclusión y exclusión laboral en los contextos laborales”)

Así también, emerge la autogestión como posibilitador de cambio y a su vez lo que permite reafirmar la inclusión en las narrativas. Para el segundo de los escenarios, la memoria narrativa se mueve hacia el posicionamiento personal y el cómo es relevante el establecimiento de límites. Esta temática dentro del proceso autorrefencial es relevante al promover la reflexión en el trato con alguien partiendo del supuesto de la heteronormatividad.

Lo anterior, se movilizó durante el desarrollo de los escenarios de investigación/intervención, apoyados en los dispositivos que les permitió a los participantes, mantener conversaciones más generativas alrededor del fenómeno.

Relatos alternos

Los giros en la conversación dan lugar a nuevas perspectivas que permiten redefinir y reposicionar los roles en las personas de la comunidad LGBTI al resaltar cualidades y valores personales que tienen lugar en la interacción con el otro, destacando la relevancia en la vida de personas allegadas. En ese sentido, el diálogo generativo, fue de utilidad en el equipo reflexivo, por parte de las Investigadoras/Interventoras, al dar un giro en el discurso favorablemente, sugiriendo una reflexión de la postura de las personas de la comunidad LGBTI en los escenarios laborales.

Así la investigadora/interventora 3, frente a la perspectiva de la hermana de una de las personas de la comunidad LGBTI:

“Yo me imagino que para ti es fundamental ese apoyo de tu hermana que yo siento que es más que apoyo, ahorita te oía y es como una aceptación total de ti. Mira uno acepta a su papá o a su mamá totalmente con los defectos y cualidades porque son los papas, uno no tiene que decir lo quiero de tal manera o si no. Así debería ser también con los hijos, pero no es tan fácil para los papas aceptar a los hijos también. Pero tú lo mismas como un padre y el mejor padre que uno pueda tener en la vida, porque tú lo dices, mejor que tus papás, es un papá. Que rico tener un papá así, no hay nada que se tenga que cuestionar”.

(58), I3 (Escenario 4, Saliendo del closet)

El escenario 4 se dio a partir de las preguntas reflexivas que se plantearon por parte de las investigadoras/interventoras. La conversación en sí misma, fue generativa, en la medida, en que permitió a cada uno de los participantes cuestionar su posición ante la vida, su contexto laboral y familiar. Así también, se evidencia como dentro del proceso conversacional surge el estimado de movilizar la postura personal promoviendo la inclusión desde la auto-inclusión, donde se hace visible la postura personas de cada uno de los participantes por parte de la investigadora – interventora a través de una metáfora que se guía por un suceso histórico de un personaje:

“Siempre pensamos que la cultura es la que nos define, que la sociedad es la que nos dice como socialización y no nos ponemos a pensar que también socializamos a la sociedad y culturizamos a la cultura porque tenemos la posibilidad de construir la realidad en el lenguaje como lo hace P9, lo haces con una frescura, naturalidad y cultura que también facilita cosas. Cuando pensamos que una sociedad cambian y la gente cambia desde lo positivo más allá que desde lo negativo, cuando ponemos eso en el discurso de la vida las familias cambian, o bueno ahora que veía la hija de Brad Pit se viste como hombre y ellos no le ponen problema, claro también es otra realidad cosmopolita, pero eso no es lo usual en la medida que vamos hablando de eso como cada uno de ustedes lo enseñan”.

(73), (Escenario 4, Saliendo del closet)

Lo anterior, toma forma a través de las propuestas metafóricas para cada uno de los escenarios, dado que posibilitaron la emergencia de memoria, además de la invitación a la reflexión de modos de pensar y acciones frente a las temáticas propuestas.

Por otro lado, en el escenario 5, fue importante recuperar, las voces de los participantes, en donde se dieron la posibilidad de re pensar en sí mismos y las capacidades que tienen de enfrentarse a cualquier contexto laboral. Lo anterior se dio gracias al ejercicio conversacional entre las investigadoras/interventoras, en la medida en la que facilitaron la emergencia de nuevas comprensiones sobre la dinámica de sobre exigencias laborales que se han atribuido para comunidad LGBTI.

Discusión

El propósito de este capítulo es plantear el aporte de la investigación/intervención en cuanto al fenómeno de estudio; se proponen reflexiones y elaboraciones teóricas a partir de la interpretación y análisis de los resultados obtenidos en la investigación/intervención, a la luz de los objetivos, preguntas e hipótesis formulados en conexión con los referentes del sistema teórico y estados del arte.

Historias de inclusión-exclusión laboral: Una cuestión de opinión

Las historias que se mantienen sobre la comunidad LGBTI, dan cuenta de prejuicios, estigmas y estereotipos que predominan sobre habilidades y competencias en el ejercicio laboral; lo anterior sesga a la comunidad hacia labores como peluquería y hacia una actividad con poca dignificación para la persona como el trabajo sexual, pese a los avances logrados mediante el ejercicio laboral de miembros de la comunidad LGBTI en diversidad de cargos, inclusive con alto reconocimiento por el buen desempeño.

Dichos prejuicios, configuran discursos dominantes en la cultura y la sociedad, y se instauran como imaginarios en las familias, asociados al temor del rechazo y descalificación que pueden experimentar sus hijos o familiares en diversidad de contextos, sociales, académicos y laborales, pudiendo desconocer muchas veces, opciones de formación y experiencias con la pretensión de cuidar para que no les hagan daño. Dichos imaginarios se organizan como sistemas de creencias de la familia y de la cultura que se nutren recursivamente, asociados a prácticas y dinámicas donde se pueden desconocer capacidades, habilidades, recursos y potencialidades de las personas de la comunidad, así como sus logros en multiplicidad de cargos y ejercicios laborales, académicos y de otra índole. Lo anterior, da lugar a configuraciones y procesos identitarios donde se pueden anidar largas trayectorias vitales de exclusión y discriminación. .

De acuerdo con la pregunta general de investigación/intervención, las historias construidas por personas de la comunidad LGBTI sobre dinámicas de temor, configuran narrativas de vulnerabilidad, acogiendo la idea de que la orientación sexual es determinante para el ingreso a un contexto laboral. Como lo afirman Castañeda, Correa y Perea (2013), la agresión en los

espacios laborales, legitima la degradación y el temor de las personas a ser rechazados. Para el caso de mujeres lesbianas, se ubican en el límite de la exclusión, tras la exigencia de mayor esfuerzo en la aceptación e ingreso del mundo laboral, en relación con rasgos físicos, performatividad, movimientos corporales y estilos comportamentales.

Con respecto a los procesos de inclusión/exclusión laboral en personas de la comunidad LGBTI, las historias se enmarcan en un concepto totalizante, donde la persona de la comunidad es identificada por su sexualidad y su género, descalificando otras dimensiones del ser en su integridad. En este sentido, Castañeda, Correa y Pérez (2013), sostienen que el mundo laboral, es ambiguo, puesto que constituye discursos de inclusión, en los que se promulga el reconocimiento a la singularidad. Sin embargo, las personas son validadas desde construcciones de lo que es ser hombre o mujer, situación que invisibiliza potencialidades desde la diversidad, desconociendo el tránsito entre géneros en el ejercicio laboral.

Bajo la idea estereotipada de roles laborales definidos para hombres y mujeres, se promueven conductas de discriminación, que niegan la posibilidad a las personas de la comunidad LGBTI a desarrollarse y ser reconocidos en el ámbito profesional, más allá del género u orientación sexual. Es así, como los procesos de inclusión-exclusión laboral, de la comunidad LGBTI, pueden ser reconocidos como problema social, puesto que representan una forma de anular la equidad e igualdad, referentes fundamentales para la construcción del desarrollo de los seres humanos. Lo expuesto, está definido desde la libertad genuina a la que hace relación Nussbaum

(2012) en la que plantea, dicha libertad como la expansión de capacidades, vista desde un bien común que promueva referentes que sean relevantes en la sociedad.

Lo anterior, se basa en criterios que se relacionan con perspectivas sociales y culturales, que mantienen acciones de exclusión y discriminación, en las que se trasgreden los derechos de las personas de la comunidad LGBTI. Según Serrano (2005), las políticas públicas contribuyen al reconocimiento, protección y bienestar de los derechos ciudadanos, en las que la visión trasciende a la apertura de espacios de inclusión o participación, y se promueve el reconocimiento y respeto por la comunidad, desde sus propias políticas y modos de relación

Estas formas de asumir la vida y a los seres humanos, configuran discursos y relatos que se rigidizan y descalifican la posibilidad de vincular laboralmente a personas con orientación sexual y de género diversos. Dichas elaboraciones mantienen la idea prejuiciada, de que la comunidad LGBTI, en especial las personas transgénero, tienen posibilidades limitadas de desarrollo laboral, visto esto último de manera excluyente, inclusive dentro de la misma comunidad.

Tal y como lo expone Herrera, Lozano y Prada (2012), respecto al campo laboral de mujeres transgénero, se ha limitado a la prostitución y peluquería, actividades que no cuestionan, ni parece, resultan ser incómodas para la sociedad y, -algo más grave aún-, para la misma comunidad LGBTI, lo que da cuenta de su posible naturalización y aceptación en todos los niveles de la sociedad.

En este orden, la discriminación emerge como un proceso que descalifica a las personas y les niega la posibilidad de construir alternativas respecto a sus proyectos personales o laborales; así,

la autonomía y ejercicio de la libertad de las personas de la comunidad LGBTI no son reconocidos, siendo descalificados desde paradigmas y prejuicios construidos social y culturalmente. Entonces surge la pregunta: cómo están edificando opciones de vida futuras los miembros de la comunidad LGBT en una sociedad que les excluye y no les reconoce en todas sus dimensiones como seres humanos?, cuando como lo determina Morín (2001), el individuo y la sociedad, son continuos, puesto que la cultura y la sociedad posibilitan la consolidación del individuo, y las interacciones de éste son producto de la misma.

Sobre este presupuesto, se considera que la sociedad y la cultura no brindan las opciones suficientes a las personas de la comunidad LGBTI, para que se desarrollen de forma integral y participen de cualquier contexto laboral, más allá de su condición o preferencia sexual y de género. Es así, como la exclusión emerge como un proceso relacional, proceso que se realiza en la cotidianidad de la vida de las personas, cuyas dinámicas de naturalización de la exclusión se anidan tanto en las relaciones que se establecen socialmente como en la relaciones familiares al configurar la diversidad sexual y de género como un problema de la persona, sin reconocer el orden relacional que conlleva la vida misma, la cual en sus órdenes vinculares tiene como fundamento la dignidad del ser humano. Dignidad que no puede constituirse si no se reconoce la diversidad de lo humano en toda su extensión.

Así mismo, el proceso investigativo/interventivo, posibilitó la comprensión del sistema de creencias que se ha construido alrededor de la diversidad sexual y de género, asociadas estas a prejuicios basados en comportamientos libertinos, desorganizados y promiscuos que son

atribuidos a todos los miembros de la comunidad LGBTI. Lo cual conlleva rechazo y temor a compartir espacios sociales diversos.

Lo anterior constituye procesos de exclusión, donde el posicionamiento personal de los miembros de la comunidad LGBTI tiene un impacto importante, pues su dignidad es motor de su criterio para asumirse y enfrentar el rechazo y la exclusión o así mismo la inclusión, dando curso al proceso recursivo de sus relaciones y vinculación consanguínea o de otra índole .

Esto último, enfatiza como la posibilidad de elegir adquiere relevancia en los procesos de inclusión y exclusión, punto de partida o de llegada de la identidad narrativa de una persona de la comunidad LGBTI. Identidad que es configurada en el relato al narrarse y ser narrado en la trama de la cotidianidad de la vida como seres humanos, humanidad que parte de la misma persona y del otro significativo del contexto como es la familia, la escuela, el trabajo y la sociedad, donde el ejercicio de la autonomía y la emergencia de la diversidad es posible no sólo desde el sí mismo que se narra, sino desde los otros que le narran en acto de narrar.

Como respaldo a lo anterior, es posible asumir las transformaciones y cambios que se han dado alrededor de vida en la familia, las cuales han traído consigo formas de organización diferentes a la perspectiva tradicional; Es así, como emergen nuevas dinámicas de relación que se construyen a partir de nuevos significados, en los que se brinda reconocimiento y dignidad a las personas sexualmente diversas dentro de sus propios grupos familiares. El apartado anterior, se reafirma en la propuesta de Sunkel (2006), cuando expone que la familia ha tenido cambios, que cuestionan el rol del hombre proveedor y la mujer cuidadora, lo cual da paso al

reconocimiento de la igualdad tanto al hombre como a la mujer, asumiendo papeles sociales y culturales, que rompen con el esquema tradicional de la familia, procesos que dan lugar a nuevas miradas y transformaciones sociales y culturales en tanto se reconoce la importancia de la familia como sistema social con nuevas configuraciones donde podemos decir que la diferencia sexual, de género y de otra índole tiene mayor probabilidad de ser reconocida y aceptada.

Queda establecido que la aceptación personal de la orientación sexual y de género resulta ser relevante para el desarrollo laboral, que en los casos que ello no estuviese estructurado como parte del sí mismo, se presenta la tendencia a sobre-exigirse en una determinada labor, muchas veces sin poder disfrutar y apropiarse las personas de su ejercicio laboral a plenitud. Sin embargo, en conversaciones solidarias mediante contextos colaborativos, es posible movilizar perspectivas en las que no necesariamente se requiere de una aceptación personal total para tener un éxito laboral, pues es algo que se puede construir paulatinamente dentro del mismo contexto laboral. De este modo, el desarrollo y la sobrevivencia laboral viene siendo más una condición de adaptabilidad y co-evolución para cualquier persona independiente de su orientación sexual y de género.

Por lo anterior, los significados que se han construido desde las experiencias de exclusión, pueden ser transformados en la relación con los diferentes contextos sociales, familiares y laborales. Así entonces, las construcciones que pueden surgir a partir de los procesos de exclusión y su inclusión laboral, se asocian a la capacidad de las personas de la comunidad LGBTI a emerger narrativamente desde su reconocimiento personal y profesional como ser

humano digno, basado en el respeto hacia mismo, donde los otros en esa relación le den el lugar que corresponde dentro de ese marco de dignidad que merecen al narrarle.

Es así que se reconoce la narrativa como un proceso en el que la interacción cognitiva, lingüística y emocional, constituyen la emergencia de prácticas discursivas, que organizan experiencias y acciones en los actores. La idea anterior posibilita en los narradores la construcción de un sentido relacional y comunicativo, que se da en la conversación con el otro. Estupiñan, Gonzales y Serna. (2006).

La inclusión como mundos narrativos posibles: Un responsabilidad de todos y para todos.

La emergencia de memorias se consolida desde la complejidad, como una forma de asumir la naturaleza humana en su multiplicidad. De este modo, en los escenarios de participación basados en diálogos de confianza con miembros de la comunidad del LGBTI, se puede dar apertura al surgimiento del respeto y el reconocimiento de la persona con experiencias de inclusión en contextos laborales. Frente a ello, Najmanovich (2005), expone que el sujeto complejo se ve a sí mismo al construir el mundo, pertenece a él y con autonomía relativa, inseparable y a la vez es construido y constructor.

A partir de relatos de vulneración de la libertad personal, se convoca la voz de la responsabilidad de la sociedad para que se reconozca a las personas de la comunidad desde sus capacidades personales y profesionales, y no desde los estereotipos que social y culturalmente se mantienen actualmente. Sobre ésta idea, Coll-Planas (2010), sostiene que conversar

generativamente y derribar el estereotipo de roles laborales desde imposiciones culturales por género, es un proceso que reivindica los derechos sociales de la comunidad LGBTI. Cabe reflexionar entonces si las políticas de Estado o las instituciones de ayuda social enriquecen o empobrecen la vida humana.

Para favorecer la construcción de relatos solidarios fue importante recuperar escenarios y conversaciones, que permitieran la emergencia de experiencias de libertad y autonomía como parte fundamental del proceso de inclusión. Tal y como lo menciona White y Epston (1993), las narraciones dependen del lenguaje, lo que supone que los significados que se asignan a las experiencias, constituyen vidas y relaciones. Pensar en procesos de inclusión o exclusión laboral, trasciende a una transformación social y cultural, y no pueden estar determinado por la vinculación a un contexto laboral, o como un problema de la familia; sino que implica un compromiso de todos los actores que hacen parte del contexto, incluidos los miembros de la comunidad LGBTI, quienes se asumen como seres integrales, que se reconocen en toda su identidad, la cual da cuenta del carácter diverso del self, Munné (sf), yendo entonces, más allá de la identidad sexual y de género en la integralidad que el “ser identitario” representa.

Cuando se rompe con estereotipos, es posible hablar de diversidad no solo desde la orientación sexual, sino desde la diversidad de género, de masculinidades y feminidades, lo cual conlleva no solamente la discusión de la orientación sexual, sino también la identidad de género establecida cultural y socialmente, aspecto importante en los procesos de inclusión-exclusión laboral.

Es fundamental que a partir de la construcción de libertad y autonomía, se posibilite la emergencia de lo humano, y se promueva en las personas de la comunidad LGBTI, la creatividad y capacidad de soñar, como una forma de visibilizarse ante la sociedad y acceder a cualquier contexto laboral, sin conceder “espacio” a prejuicios de delimitaciones por la orientación sexual y de género. Es por ello que los procesos conversacionales, requieren movilizar versiones dominantes de vulnerabilidad y desequilibrio en las opciones y posibilidades de vinculación laboral.

Por otro lado, la emergencia de flexibilidad y posturas comprensivas por parte de todos los actores, favorece la creación de espacios conversacionales que dinamizan y reconocen la construcción de un proyecto laboral que les permita a las personas de la comunidad LGBTI reflexionar y confrontar su entorno con plena libertad. En este sentido, conversar y compartir las experiencias laborales de las personas de la comunidad LGBTI, posibilita diálogos generativos en los que se pueden posicionar como co-autores de cambio, movilizandorelatos dominantes de exclusión y otorgando sentido y significados novedosos a los relatos y experiencias.

La inclusión en las relaciones: una experiencia en la Diversidad de mundos posibles.

Los relatos alternos que se construyen alrededor de las experiencias de inclusión laboral de la comunidad LGBTI, se centran en la construcción de una red solidaria y resiliente. Así mismo, se reconocen comprensiones alternas sobre la vinculación a un contexto laboral, la construcción de vínculos de relación, la inclusión como una responsabilidad de todos y la construcción de

mundos posibles en los que se rompen esquemas y barreras que conllevan la exclusión de los miembros de la comunidad LGBTI.

Así mismo, los relatos alternos emergentes respecto a la noción de cambio, fueron legitimados mediante los diferentes dispositivos utilizados en la intervención con los actores; de este modo, los relatos alternos que surgieron permitieron la reconfiguración del posicionamiento de los actores sobre su desempeño laboral, relaciones familiares, sociales y afectivas, constituyendo diferentes órdenes de relación y observación consigo sí mismos y con quienes les rodean en un orden de mayor autonomía, donde es posible la emergencia de libertades y de individualidad, las cuales conllevan responsabilidad personal y relacional.

La emergencia de experiencias y relatos alternos, estuvieron asociados, en gran medida, a metáforas, dispositivo narrativo que posibilita la capacidad de reflexión sobre la importancia actual de asumir una mirada responsable e inclusiva de la diversidad. A su vez el arte, promueve en los escenarios la creación de mundos posibles estructurados en narrativas de inclusión en los diversos contextos de relación, centrados en identificar la estructura y mantenimiento de posibles procesos de inclusión- exclusión, no solo en el ámbito laboral, sino también en el familiar y personal. Al respecto Brunner (2004), propone las narraciones, como aquello que permea diferentes niveles de la realidad, abriendo posibilidades, sobre la construcción de la misma.

De este modo, los mundos narrativos posibles toman forma como sentido de vida y se consolidan en dos características fundamentales: la capacidad de repensarse a sí mismo y la reflexión del desarrollo propio. Las cuales se relacionan con un proceso personal, que se nutre en

la interacción y permite re significar, re-editar y cuestionar experiencias, creencias, perspectivas, mitos, prejuicios o estereotipos, entre otros. Lo cual da lugar a la emergencia de nuevas perspectivas, perspectivas que se organizan en los órdenes cognitivos, racionales y emocionales en las narrativas, asfaltando el terreno para generar reflexiones que movilizan al cambio.

Bajo esta perspectiva, recuperar la reflexión del desarrollo propio, tiene que ver con el cómo operan las emergencias cognitivas, racionales y emocionales en las narrativas, dentro de los contextos de desarrollo de una persona. Allí sobresalen capacidades y recursos narrados como útiles en diferentes escenarios, a través de propuestas que se estructuran desde la necesidad de sentirse seres humanos valiosos y útiles, obedeciendo a sueños que e integran de manera significativa a su papel en la sociedad. De este modo se reconoce la narrativa como una producción, en la que el discurso se organiza y da cuenta de los significados y sentidos desde la experiencia. Estupiñan, Gonzales y Serna. (2006).

Por lo anterior, los relatos que se construyen se dan en términos de elecciones y libertades en las que los grupos de amigos, parejas, familiares o compañeros de trabajo se convierten en un sistema solidario. En este sentido, la construcción de redes, estructuran vínculos que van más allá de la consanguineidad, favoreciendo generativamente la construcción de vínculos de familiaridad que se establecen como una elección personal. Es así, que quienes integran y se definen y son definidos como familia, no son exclusivamente los que hacen parte de sus vínculos de consanguinidad, sino también, es el sistema más cercano a la persona por reorganizaciones

significativas, precisamente en experiencias de aceptación, reconocimiento e inclusión que hacen parte de los procesos de desarrollo y co-evolución de los miembros de la comunidad LGBTI.

Igualmente, el contexto laboral en su sentido semántico es referencia de identidad para los miembros de la comunidad LGBTI, como lo es para todas las personas. Desde allí, el contexto laboral se reconoce como un espacio significativo que le confiere sentido a la experiencia vital, puesto que cuando brinda la oportunidad de configurar diversidad de relatos personales y colectivos de inclusión de la comunidad LGBTI, amplificado experiencias de inclusión a contextos culturales y sociales amplios, de acuerdo a lo propuesto por (Castañeda, Correa y Pérez, 2013)

Las experiencias de inclusión, a su vez, en órdenes de recursión creciente, movilizan los relatos caracterizados por prácticas heteronormativas establecidas culturalmente, las cuales a su vez también son movilizadas desde la emergencia de nuevos relatos que implican posicionamientos claros de valoración personal, ejercicio de libertades y procesos de agenciamiento de desarrollo continuo, , máxima expresión de lo humano. Tal y como lo expone Sen (2000), considerando el desarrollo como un proceso de expansión de la libertad, en la que se reconoce la eficacia no desde lo material sino desde la autorrealización.

Respondiendo a los objetivos y preguntas de investigación/intervención, las personas de la comunidad LGBTI construyen narrativamente historias y relatos desde sus experiencias y se configuran en la relación que se da con los contextos laborales, familia o instituciones, dichos relatos, pueden ser contruidos a partir del problema que a su vez permea la identidad de las

personas, de éste modo, se generan acciones que terminan confirmando dichos relatos. Por otro lado las personas de la comunidad, que logran desde su experiencia la emergencia de relatos alternos, asumen el desafío incorporando en su narración posibilidades y acciones que movilizan su entorno familiar, social y laboral.

Conclusiones

En el presente trabajo de investigación/intervención, emergen diferentes comprensiones alrededor de la construcción narrativa de los procesos de inclusión-exclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBTI en la relación con la familia y contextos laborales.

Para visibilizar dichos procesos, se definió el problema, basado en los intereses y cuestionamientos investigativos en torno al fenómeno de estudio en la sociedad actual. Dichos cuestionamientos definieron la formulación de los objetivos y las hipótesis planteadas en diversos momentos del proceso investigativo/interventivo desarrollado. A la luz de la pregunta de investigación/intervención, se plantea que el proceso narrativo conversacional posibilitó en los participantes la reorganización de significados sobre sus experiencias, facilitando comprensiones en las que se privilegiaron relatos de posibilidad y oportunidad. Intervenir y transformar, desde el proceso investigativo/interventivo, conduce a la construcción de nuevas realidades humanas que favoreció la dimensión interpersonal, familiar y laboral de las personas que participaron.

Al plantear el fenómeno - problema de investigación, se dio paso a la construcción de un estado del arte documental, en el que se revisaron estudios, investigaciones, artículos y textos que aportaron en la comprensión y afinamiento del fenómeno de estudio.

El acercamiento conceptual a las investigaciones estuvo asociado a espacios de conversación con miembros de la comunidad LGBTI y profesionales del CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo; dichos espacios permitieron realizar el estado del arte testimonial, el cual abrió la

posibilidad de ampliar la comprensión del fenómeno y redefinir los referentes del estudio. Los aportes del estado del arte documental y testimonial, dieron paso al sistema teórico, en el cual se logró dar sustento argumentativo al estudio del fenómeno, para pasar al método donde además de construir principios para operar y la configuración del proceso de modelización, se permitió el planteamiento de los conceptos metodológicos, que a su vez orientaron el desarrollo de los cinco escenarios de conversación que se realizaron con los diferentes actores: personas de la comunidad LGBTI, profesionales del CAIDS Sebastián Romero de Teusaquillo, familiares, profesionales de los contextos laborales, amigos y personas cercanas.

El desarrollo de los escenarios conllevó análisis e interpretación a partir de niveles descriptivos autorreferenciales y heteroreferenciales. Las intervenciones de los cinco escenarios, fueron transcritas, se identificaron las diferentes historias, memorias y relatos alternos, en conexión con los conceptos metodológicos de este estudio, surgiendo conceptos novedosos como: Mundos Narrativos Posibles y Redes de Familiaridad. Para ello se desarrollaron los escenarios apoyados en dispositivos facilitadores del diálogo como metáforas, actividades artísticas y frisos. El análisis de los escenarios posibilitó la construcción del capítulo de resultados, que da cuenta de los diferentes cambios y movilizaciones que emergieron desde y con la voz de los actores en los procesos de conversaciones reflexivas facilitadas por las investigadoras/interventoras.

Los resultados, dieron la posibilidad de elaborar el capítulo de discusión, en el que se expuso la comprensión del fenómeno de investigación, a la luz de los referentes teóricos, conceptos

metodológicos y de la línea de investigación, historias, memorias y relato alternos. Para finalizar, el presente capítulo, en el que se expondrán los aportes de la investigación/intervención desde varios apartados.

La investigación /intervención, posibilitó la emergencia de reflexiones sobre el rol del psicólogo clínico en la sociedad de hoy, de modo que se reconozca la diversidad como una opción en el ejercicio de la libertad. El reconocimiento de lo humano permitió construir espacios de sensibilización e inclusión en las que se visibilizó la realidad de la comunidad LGBTI, a través del reconocimiento de sus voces en los diferentes espacios de relación.

Implicaciones para la Disciplina

Desde la experiencia investigativa/interventiva, se hace una reflexión sobre la importancia de crear espacios de reconocimiento de la diversidad, de manera que las posibilidades laborales se amplíen para las personas de la comunidad LGBTI. Lo anterior, deja una responsabilidad social y cultural en la forma en la que se interviene y se abordan los fenómenos humanos a partir de espacios micropolíticos donde todas las voces son reconocidas, como es la demanda que se hace a la psicología clínica, máxime cuando los sistemas consultantes viven experiencias de discriminación y es posible crear las condiciones para que emerjan en su subjetividad.

Visibilizar desde la disciplina los marcos paradigmáticos, epistemológicos y conceptuales, organizan estrategias que favorezcan la construcción ecosistémica, a partir de una postura reflexiva, ética y profesional en el quehacer del psicólogo.

Sin duda, uno de los aportes más significativo para la disciplina, está centrado en una visión compleja de lo humano, visión que posibilita abordar desde la incertidumbre para la emergencia de mundos posibles a partir de las múltiples derivas que pueden emerger cuando se reconocen y potencializan los procesos de auto-organización de los sistemas humanos. Emergencias estas que permiten procesos de co-evolución de los diferentes actores de los contextos de intervención, donde es posible configurar aprendizajes transversalizados por temporalidades múltiples.

Implicaciones para la Maestría en Psicología Clínica y de la Familia

Un aporte significativo para la Maestría en Psicología Clínica y de la Familia se dio sobre la posibilidad de generar y mantener espacios de conversación orientados a la reflexión y movilización de relatos de déficit, centrados en configuraciones de generatividad humana, donde es posible que el poder personal y la visualización de futuros posibles de esperanza emerjan asociados a el desarrollo sostenible de los seres humanos.

Otro de los aportes que resulta significativo, se da sobre la oportunidad de desarrollar competencias académicas e investigativas desde el Programa de la Maestría en Psicología Clínica y de Familia, la cual está orientada en la formación desde el campo de la psicoterapia sistémica.

Así mismo, se dio la posibilidad de reconocer diferentes dispositivos narrativos que permitieran la emergencia de modelos de investigación e intervención creativos que facilitan el abordaje de fenómenos psicológicos y sociales donde el cambio y la transformación estén presentes. Mundos narrativos posibles donde hubo reconocimiento a la diversidad, lo cual brinda

caminos para el reconocimiento de una sociedad multicultural. Los mundos posibles se visibilizaron en los significados que cada uno de los participantes orientó sobre sí mismo, su quehacer, su saber y el sentido de sus experiencias.

Implicaciones para personas de la comunidad LGBTI y sus Familias

Para las personas de la comunidad LGBTI, la investigación/intervención, les permitió reflexionar sobre su proceso de auto realización, y emprendimiento, en la medida en que se es posible la construcción de un proyecto de vida con sentido, con reconocimiento de las capacidades, competencias y habilidades que nutren ese proyecto en la integralidad de la subjetividad del ser. Lo anterior, favoreció posibilidad de inmersión laboral, reconociendo en la personas procesos de desarrollo basados en la libertad.

Como valor agregado y central en el proceso, vincular a las familias o personas significativas para las personas de la comunidad LGBTI, favoreció la construcción de relaciones, basadas en el respeto y la solidaridad. De este modo las personas de la comunidad y sus familias, reconocieron la importancia de mantener y promover espacios alternos en los que se reconozcan valores y significados alrededor de la diversidad sexual y de género

Desde los escenarios de investigación/intervención realizados, emergieron nuevas comprensiones alrededor de la familia, al configurar desde la experiencia como un acto de libertad nuevas geografías afectivas en círculos de familiaridad creciente, donde las personas con orientación sexual o de género diversas, tienen la capacidad de establecer vínculos

familiares con personas significativas que sin parte de su familia consanguínea aportan y reciben afecto, apoyo, reconocimiento y la solidaridad fundamental para la construcción de subjetividades centradas en la dignificación del ser humano .

Es muy importante la reflexión e invitación que surge a los contextos organizacionales e instituciones para revisar sus protocolos de contratación en los cuales se puede deslegitimar a las personas de la comunidad LGBTI en todas sus capacidades y recursos para aportar y construir laboralmente aquello en que se centra la misión de tales entidades. Siendo de antemano segregados los miembros de la comunidad desde modelos sexistas orientados sobre la idea de las capacidades de un hombre o una mujer, puesto que desde la investigación/intervención, es claro que todos y todas contamos con las mismas capacidades para desempeñarnos en cualquier labor, en la que se dignifique y se reconozca el valor del ser humano.

Implicaciones para las investigadoras/interventoras

El desarrollo de la investigación contribuyó en nuestra formación, favoreciendo el ejercicio interventivo desde los niveles de análisis, interpretación y cambio. Es así, como desde nuestro rol como psicólogas adquirimos un papel de mediadoras, promoviendo versiones de cambio que favorecieran la construcción conceptual y práctica en la construcción de lo humano.

El proceso autorreferencial, implicó para nosotras la capacidad de reconocer nuestras propias narrativas, creencias, ideas, emociones o prejuicios sobre la comunidad LGBTI, en éste sentido,

fuimos partícipes del proceso de construcción narrativa y reflexiva para los actores sociales y nuestras propias vidas.

A su vez fue gratificante como se transformaron algunos de los prejuicios e imaginarios que teníamos sobre la comunidad LGBTI, que posiblemente son los que encarnan experiencias de exclusión en la sociedad actual. Por lo anterior, fue importante privilegiar procesos narrativos conversacionales que favorecieran la construcción de nuevos significados y nos permitieran visibilizar la voz de los actores y las nuestras.

En esta medida fue un reto para nosotras posicionarnos ante un contexto como el CAIDS Sebastián Romero, puesto que tuvimos que asumir un rol activo, propositivo y de autoridad que nos permitiera posicionarnos y ser reconocidas en la comunidad. Por lo anterior, fue importante mantener una relación de confianza, solidaridad y respeto que nos permitiera orientar el proceso desde nuestra postura profesional y personal.

En la medida en la que se reconocen los avances y cambios que se dieron durante el desarrollo de la presente investigación/intervención, se sugiere continuar con el trabajo, reconocimiento y creación de espacios en los que se promuevan acciones y conversaciones solidarias que trascienden las dimensiones de desarrollo de lo humano. En este sentido, se hace necesario fomentar experiencias de inclusión, pensadas desde la igualdad y la libertad, puesto que la inmersión laboral de una persona constituye la posibilidad de desarrollo en diferentes dimensiones de la vida.

POST SCRÍTUM

En este último apartado se da cuenta de algunas sugerencias que hacen los jurados lectores a la presente Investigación/Intervención, las docentes: Sandra Aya y Juanita Charria, quienes realizaron las observaciones el día 30 de Agosto de 2016 durante la sustentación del trabajo de grado, que contó con la presidencia de la directora de la Maestría en Psicología Clínica y de la Familia: Doctora Luz Marina Moncada y la directora de la Investigación/intervención, Doctora: Dora Isabel Garzón de Laverde. Dentro de las apreciaciones de las docentes, es de destacar la relevancia del tema y pertinencia para el contexto y momento actual del país, circunstancia crucial no solo en el reconocimiento de la comunidad LGBTI, sino en el posicionamiento de esta dentro de la sociedad, con propuestas para que desde allí se reestructuren sus propias posturas como sujetos en la familia y en la sociedad, así como en todos los contextos donde se requiere el reconocimiento de su voz como miembros activos del país; en la misma medida se da valor al trabajo exhaustivo y detallado del proceso de investigación/intervención en su método y modelización desarrollados donde emergieron resultados fundamentales para retroalimentar el fenómeno de estudio. Estas apreciaciones permitieron reconocer la relevancia del estudio del fenómeno a nivel social, psicológico, político, cultural y laboral de la comunidad LGBTI desde los avances logrados a nivel conceptual y procedimental de los estados del arte testimonial y documental.

Una de las sugerencias para este escrito se relacionaba con dar mayor claridad en cuanto a las conexiones de los diferentes conceptos a la luz de la pregunta de investigación/intervención a partir del lenguaje pues las jurados definían el documento de la investigación/intervención dentro

de un lenguaje complejo que en esta respuesta puede también ser explicado de manera más sencilla. De éste modo, en los siguientes apartados, se darán las claridades de la investigación/intervención, a partir de las comprensiones sistémicas emergentes.

Esta pregunta posibilitó establecer un nivel de metaobservación en los diferentes escenarios de investigación/intervención. Lo anterior, con miras de poder dar a conocer el desarrollo y avances desde una óptica en la cual los enlaces del trabajo pudiesen ser más visibles para investigadores de otros campos del conocimiento, diferentes a la psicología compleja.

En el marco de la complejidad, nos referimos a los procesos tanto de inclusión y exclusión como eje fundamental, eje conector de todo el proceso del campo de estudio desarrollado, reiterando que al evocar el tema de exclusión da cuenta del termino inclusión como aquel proceso bidireccional que da cuenta de un continuo, dónde no hay tales polaridades que lo que hacen es mantener posiciones encontradas de la comunidad con la sociedad en general. Al hablar de exclusión laboral de la comunidad LGBTI, fue necesario reconocer la inclusión como un concepto que favorece y hace parte de la coevolución que se construye conjuntamente entre la comunidad y la sociedad. Dicho concepto se empezó a recuperar desde los diferentes relatos que con las personas de la comunidad LGBTI se construían en los escenarios durante el proceso interventivo/investigativo, los que a su vez promovieron en cada uno de los participantes una mirada humanizante, dando a su vez, mayor integralidad al proceso dónde todos los actores, incluidos los miembros de la comunidad LGBTI son corresponsables de la inclusión-exclusión laboral y en todas las demás dimensiones de la vida del ser humano.

Desde los principios de la complejidad se asume a la inclusión laboral de la comunidad LGBTI como una posibilidad que contribuye al reconocimiento de las capacidades, habilidades y competencias de las personas de la comunidad independiente de su orientación sexual y de género. Es así como se reconocen y se construyen relatos y experiencias de inclusión desde la diversidad en los procesos de conversación donde las personas se relatan en el sí mismo que los define e integra social y psicológicamente.

En éste sentido la inclusión laboral, adquiere un sentido al integrarla al proceso de desarrollo humano como eje central en la investigación/intervención, en tanto orienta lecturas relacionales desde los diferentes actores. Las comprensiones iniciales de la comunidad LGBTI respecto a la inclusión-exclusión, se movilizan en la medida en que se narra desde las diferentes personas significativas, recuperando los diferentes roles sociales en los que las personas interactúan. Se confiere gran valor al sentido humano de la comunidad LGBTI en relación con su sistema familiar, social, afectivo y personal.

Se concluye que el sentido de vida para la comunidad LGBTI, moviliza discursos que se rigidizan en la sociedad, pero que en la medida en que posibilita el diálogo incluyendo, colaborativo y generativo la transformación social de las historias de inclusión se vuelve un hecho naturalizado en la sociedad actual, donde confluyen nuevas posibilidades donde el desarrollo humano es el eje conector.

Esta investigación asume una visión compleja de lo humano, comprendiendo que los contextos laborales, educativos, formativos, personales y sociales, se pueden movilizar con

acciones generativas, asumiendo una postura de co-responsabilidad frente a el proceso de inclusión-exclusión laboral para las personas de la comunidad LGBTI.

Las dificultades para las personas de la comunidad LGBTI para vincularse a un contexto laboral, no solo se construyen desde el desconocimiento de sus capacidades, habilidades, formación, recursos y competencias, igualmente conllevan una dificultad estructurada en niveles sociales, políticos, económicos y culturales. Por lo anterior, la construcción narrativa de inclusión-exclusión laboral en y con la comunidad LGBTI, en la relación con sus familias, contextos sociales o personales, se construye a partir del reconocimiento mismo de la diversidad, centrado desde el desarrollo de lo humano y lo vincular.

Referencias

Acosta, D. & Frade. (2011). Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias humanas y sociales del programa de trabajo social sede Bogotá. Proyecto de grado

para obtener el título de Trabajadores sociales. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Aguirre y Rodríguez. (1995). Patios abiertos y Patios Cerrados. Barcelona: Boixareu.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2005). Política Pública de mujer. Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital 2004- 2016. Bogotá.

Recuperado 2 de julio de 2016:

<http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/bogota/Politica%20Publica%20Mujer%20Generos%20Bogota.pdf>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2008). *Estado del arte sobre las prácticas culturales de la población LGBT en Bogotá*, D.C. Recuperado

<http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/portal/files/estadosartes/Estado%20del%20Arte%20LGBT.pdf>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (S.F.) *Política pública de mujer y géneros*: Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el distrito capital año 2004- 2016. Recuperado

<http://www.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/polpublicas/plandeigualdaddeoportunidades.pdf>

Bárcenas, K. (2010). Familias diversas: de la institución al movimiento. Estructuras y dinámicas en la reconfiguración del orden. Tesis de grado para obtener el título a Maestra en comunicación de la ciencia y la cultura. Instituto tecnológico de estudios superiores de Occidente: Tlequepaque, Jalisco.

Bourdieu, P., Passeron, J. (1996). La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Mexico, Laia

Burítica, I. (2010). Las políticas Públicas Mujer y Géneros y LGBTI y el caso de las transgeneristas. Universidad nacional. La manzana de la discordia Vol. 5, N1, 2010, pp 35-43. Recuperado 2 de julio de 2016:

<http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/volumenes/articulos/Vol5N1/art3.pdf>

Bruner, J. (2004). Realidad mental y mundos posibles, los actos de la imaginación que dan sentido a la experiencia. Barcelona: Gedisa

Cahill, Battle & Meyer. (2004). Partnering, parenting, and policy: family issues affecting Black lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) people. Race and Society 6 p. 85- 96.

<http://oied.ncsu.edu/selc/wp-content/uploads/2013/05/Partnering-parenting-and-policy-Family-issues-affecting-Black-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-LGBT-people.pdf>

Camacho, M. (2009). Camellando la vida en Quito y sin empleo. Diversidades sexuales y de género: exclusión social e inserción laboral en Quito.

Castañeda, W. (2011). El reconocimiento como sendero de inclusión social. Reflexiones sobre las acciones afirmativas y políticas públicas hacia poblaciones históricamente discriminadas y excluidas por su orientación sexual, identidad de género o por su pertenencia a grupos étnicos raciales. Escuela de Gobierno y Liderazgo. Alcaldía Mayor Cartagena de Indias: Caribe afirmativo

Castañeda, W., Correa, G., & Pérez, A. (2013). Raros... y Oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. Bogotá: Escuela nacional sindical & Corporación Caribe Afirmativo

Castrillón, M. (2007). Discursos institucionales sobre la familia en Brasil y Colombia: ¿Biologizar, nuclear o reconocer su diversidad?. Revista latinoamericana de ciencias sociales niñez y juventud, (5)1. 1- 27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/773/77350104.pdf>

Cienfuegos, M. Y. y Díaz-Loving, R. (2011). "Violencia en la relación de pareja", en Díaz-Loving, R. y S. Rivera Aragón (Eds.). Antología psicosocial de la pareja: clásicos y contemporáneos. Miguel Ángel Porrúa, México

Coll-Planas, G. (2010). La voluntad y el deseo la construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas gays y trans. Barcelona: Egales

Colombia Diversa. (2010). *Situación de derechos humanos de la población LGBT*. Informe alterno presentado al comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Recuperado de <http://iglhrc.org/sites/default/files/422-1.pdf>

Corredor, C. & Ramírez, A. (2007). Documento estado del arte sector LGBT. Universidad Santo Tomás. Documento parte de investigación de tesis de maestría en psicología clínica universidad Santo Tomás

Dabas, E. y Núñez, R. (2006). Viviendo redes. Experiencias y estrategias para fortalecer la trama social. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.

Di Tullio, A. (2013). ¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia. Daímon. Revista internacional de filosofía N 58, 2013, pp 51- 68

- Echeverría & León. (2013). Construcciones de identidad de género transformista performatividad, relaciones y narrativas. Tesis de grado para obtener título de psicólogas. Universidad Santo Tomás, Bogotá
- Edo. M. (2011). Amartya Sen: Extracto de Tesis de María Edo: "Aspectos Multidimensionales del Bienestar, la Distribución del Ingreso y la Pobreza". Universidad de San Andrés.
- El poder gay. (2013, 5 de marzo). Revista dinero, Recuperado <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/el-poder-gay/174773>
- Espinosa, B. (2008). Cuerpos y diversidad sexual: aportes para la igualdad y el reconocimiento. Ed: pontificia universidad javeriana. Bogotá, Colombia . Revisar p 41- 55
- Estupiñan, J. & González, O. (2012). Narrativa Conversacional, Relatos de Vida y Tramas Humanas: Hacia la Comprensión de la Emergencia del Self en interacción en Contextos Ecológicos. Universidad Santo Tomas.
- Estupiñan, J.G, González O. y Serna, D.A. (2006). Dossier, Historias y narrativas familiares en diversidad de contextos. Bogotá. Edit. Universidad Santo Tomas.

Foerster, V. (1996). *Las semillas de la cibernética. Obras escogidas*. Barcelona, Gedisa. (pp. 3-86).

Focault, M. (1981). *Diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid: Alianza

Fried Schnitman, D. (2008). *Diálogos Generativos*. Instituto Internacional de Sociología Jurídica Oñati-Editorial Dykinson, 17-48. ISBN 978-84-9849-280-7. Recuperado de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.taosinstitute.net%2FWebsites%2Ftaos%2FImages%2FResourcesManuscripts%2FDS-Dialogos%2520Generativos.pdf&ei=NcEaVYD_F87_yQTy0ILYCg&usg=AFQjCNF7G0_bZH4W-IAx-flyziP3OIEMgw

García, C. (Marzo, 2010). Principios éticos- políticos para la transformación de masculinidades. En A. Torres (Presidencia), *Memorias encuentro de masculinidades. Compromisos por la equidad de géneros*. Red Colombiana de Masculinidades No Hegemónicas. Recuperado de <http://www.cedavida.org/cms/images/stories/memorias%20encuentro%20de%20masculinidades%202009.pdf>

Gasteiz, V. (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades EMAKUNDE*: Instituto Vasco de la Mujer

Gedro, J. (2009). Advances in Developing Human Resources: LGBT Career Development.

Academy of human resource development. published by SAGE pp 55- 66

Gilbert, J. (1997). Introducción a la sociología. Lom: Chile.

Helien, A. & Piotto, A. (2012). Cuerpxs equivocadxs. Hacia la comprensión de la diversidad sexual. Buenos Aires: Paidós.

Hernández, A. (2005). Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve. Bogotá, DC, Colombia Editorial El Búho.

Herrera, Lozano, Ortiz & Prada (2012). A mí me sacaron violada de allá. Relatos de vida de mujeres trans desplazadas forzosamente para Bogotá. Escuela de Género, Universidad Nacional de Colombia. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Huberman, H & Tufro, L (2012). Masculinidades plurales: Reflexionar en clave de géneros: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo. Buenos Aires

Imber-Black, E. (1988). Familias y sistemas amplios. Paidós.

Imber-Black, E. (2000) Familias y sistemas amplios: en terapeuta familiar en el laberinto.

Buenos Aires: Amorrortu editores.

Maldonado, C. (sf). Significado e impacto social de las ciencias de la complejidad, Bogotá: ED:

Desde abajo. Recuperado de:

<http://www.carlosmaldonado.org/articulos/Significado%20e%20impacto%20social%20de%20las%20ciencias%20de%20la%20complejidad.pdf>

Max Neef, M. (1998). Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Nordan: Uruguay.

Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual. (2011). Política Pública para la Garantía de los

Derechos de las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales Transgeneristas -LGBT- y sobre

Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital, Balances y

Perspectivas. Bogotá: Dirección de Diversidad Sexual Secretaria Distrital de Planeación.

http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2014_politicas_publicas/politica_publica_lgbt_balances_y_perspectivas.pdf

Morin, E. (1995). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona, segunda de. Gedisa

Morin, E. (2001) El método 5. La humanidad de la humanidad. Barcelona, Gedisa.

Munné, F. (S.F). ¿Qué es la complejidad?. Universidad de Barcelona Balmes 184, 2-3 revisado el 23 de Agosto de 2014 de <http://www.teoriadacomplexidade.com.br/textos/teoriadacomplexidade/QueEsLaComplejidad.pdf>

Najmanovich, D. (2005). Navegando hacia el mar de la complejidad. El juego de los vínculos. Subjetividad y redes: figuras en mutación.: Biblos. Buenos Aires

Nussbaum, M. (2007). Las fronteras de la justicia: consideraciones sobre la exclusión. Barcelona, Paidós

Nussbaum, M. (2012). Las mujeres y el desarrollo humano. Ed: Herder

Ozeren, E. (2013). Sexual Orientation Discrimination in he Workplace: A Systematic Review or Literature. 2nd World Conference on bussiness, Economics and Management. Science direct, Department of student on bussiness, Government, and Philosophy, University of Rome TOR Vergata, Via Columbia2, 00122 Rome- Italy.

Pakman, M. (1997). Construcciones de la experiencia humana. Barcelona: Gedisa

Poynter, K., Washinton, J. (2005). Multiples Identities: Creating Community on Campus for LGBT Students. *New directions for Student Services*, No. 111. p. 41- 47

Prigogine, I & Stengers, I. (1998). *Entre el tiempo y la eternidad*. Buenos Aires: Alianza

Raynaud, P. & Rials, S. (1996). *Diccionario Akal de Filosofía Política*. Akal: Francia.

Revista dinero. (2013). El poder Gay Recuperado 6 de Agosto de 2015:

<http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/el-poder-gay/174773>

Russell, R & ToCatlan, J. (2002). De la autonomía antagónica a la autonomía relacional: Una mirada teórica desde el cono sur. Recuperado de Revista electrónica Dialnet.

<file:///C:/Users/JABUR/Downloads/Dialnet->

[DeLaAutonomiaAntagonicaALaAutonomiaRelacional-2211503.pdf](#)

Sanz, X. (2012, 21 de febrero). Encontrarle un sentido a la vida. *Semana*. Recuperado de

<http://www.semana.com/opinion/articulo/encontrarle-sentido-vida/253779-3>

Secretaría de Planeación. (2015). *Balances y perspectivas de la política pública LGBTI 2012-2015*. Bogotá: Dirección de Diversidad Sexual. Recuperado 2 de julio de 2016:

[http://www.sdp.gov.co/imagenes_portal/documentacion/BALANCES Y PERSPECTIVAS
2015.pdf](http://www.sdp.gov.co/imagenes_portal/documentacion/BALANCES_Y_PERSPECTIVAS_2015.pdf)

Secretaria de Integración Social. (2012). *Política Pública: Mujer y Género*. Recuperado de <http://www.integracionsocial.gov.co/modulos/contenido/default.asp?idmodulo=516> el 13 de Ferebero de 2014.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta S.A.

Serrano, C. (2005). Políticas hacia las familias protección e inclusión sociales: Familia como unidad de intervención de políticas sociales. Notas sobre el Programa Puente - Chile solidario. Cepales.

Steier, F. (2005). *Hacia un enfoque constructivista radical y ecológico de la comunicación familiar*. En Pakman, M (Comp.) *Construcción de la experiencia humana* Vol. I. (pp. 51-130). Barcelona, España: Gedisa.

Sunkel, G. (2006). El papel de la familia en la protección social en América Latina. Asesoría General en seguridad social. Montevideo: Uruguay.

Ugazio, V. (2001). Historias permitidas, historias prohibidas. Polaridad semántica familiar y psicopedagogía. Ed. PAIDOS ibérica.S.A Barcelona: España

Villatoro, P. (2005). Políticas hacia las familias protección e inclusión sociales: Los programas de protección asistencial en América Latina y sus impactos en las familias algunas reflexiones. Universidad Diego Portales: Cepal.

Watts, D. (2006). Seis grados de separación: la ciencia de las redes en la era del acceso. La ciencia de las redes en la era del acceso. Barcelona: Paidos
White, M. & Epston, D. (1993) Medios Narrativos para fines terapéuticos. Editorial Paidós, México.

White, M. & Epston, D. (1993) Medios Narrativos para fines terapéuticos. Editorial Paidós, México.