

METODO

Escenario V: “Círculo cromático, un giro a la diversidad”

A continuación se explicitan las abreviaciones en la tabla que dan cuenta de la organización en las matrices de análisis bajo los niveles de análisis:

ABREVIATURA	CATEGORIA
LN	Línea
IT	Interlocutor
I1	Investigadora- Interventora 1
I2	Investigadora- Interventora 2
P4	PARTICIPANTE 4
P7	PARTICIPANTE 7
P8	PARTICIPANTE 8
P9	PARTICIPANTE 9
P16	PARTICIPANTE 16, PERSONA CON EXPERIENCIA EN SELECCIÓN
P17	PARTICIPANTE 17, PAREJA DE PARTICIPANTE 9

CONCEPTOS METODOLÓGICOS	CONVENCIÓN COLOR
Procesos de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI	Morado 
Mundos Narrativos Posibles	Azul 
Relación Familia contexto laboral	Anaranjado 
Conceptos emergentes	Verde 

CONCEPTOS NARRATIVOS	CONVENCIÓN TIPO DE LETRA
Historia	<i>Cursiva</i>
Memoria	<u>Subrayado</u>
Relato Alternativo	Negrita

LN	IT	TEXTO	CATEGORIAS EMERGENTES	NIVEL DESCRIPTIVO		NIVEL INTERPRETATIVO
				AUTORREFERENCIA	HETERORREFERENCIA	
1	P16	Mi nombre es P16, soy psicóloga de una universidad privada, tengo una especialización en gestión de proyectos y trabajo en la unidad de desarrollo estudiantil			P16, inicia haciendo una presentación de sí misma desde los contextos laborales en los cuales se ha desarrollado como profesional desde procesos de inclusión y exclusión.	
2	P4	Mi nombre es P4, soy psicóloga, trabajo en un colegio, soy orientadora de primaria			Siguiendo la lógica del momento inicial, P4 procede a presentarse nuevamente, dado que hay nuevos invitados	
3	P8	Mi nombre es P8, soy psicóloga, estudiante de la maestría, no trabajo desde hace un año y medio			Así lo hace también P8, quien no asiste hace dos escenarios	
4	I1	Nosotras somos I1 y I2, en escenario anteriores hemos tenido la oportunidad de llevarlos a cabo hoy I3, no nos pudo acompañar, sin embargo la idea de hoy es a partir de la invitación que se hizo a las personas de la comunidad LGBTI, diversidad sexual, que incluye también a personas heterosexuales, personas que han trabajado en admisiones o selección y las personas que son significativas para ustedes y familia, entonces arranquemos		I1 contextualiza la intención del escenario con quienes son convocados al espacio a continuación, donde pueden emerger relatos de redes vinculares de apoyo significativas para las personas de la comunidad LGBTI en coherencia con los procesos de inclusión- exclusión.		
5	I2	Agradecemos que estén acá, sabemos la dificultad de coordinar tiempos y pues para nosotros es muy valiosa su presencia y sus voces que puedan alimentar nuestra investigación, ya llevamos dos años investigando, hace el sentido de la investigación, desde diferentes discursos de poder que se empiezan a dar sobre la comunidad LGBTI y desde ahí nace nuestro interés investigativo, entonces como lo expreso I1, la idea de hoy es recoger como desde los procesos de		I2 contextualiza sobre el recorrido de la investigación y connota positivamente la asistencia de quienes asisten a este espacio como el último de los cinco llevados a cabo que se ha permitido consolidar este escenario desde redes de vincularidad articulado al fenómeno de estudio, puntualmente a los procesos de inclusión y exclusión laboral en la comunidad LGBTI al convocar el relato de P16 desde su		

		selección que se dan en las diferentes empresas, colegios instituciones se dan, que a veces se limitan a un perfil específico, sin saber de pronto más allá de las capacidades que puede mostrar una persona frente a una labor específica, entonces pues de pronto P16 si nos quieras compartir desde tu experiencia como se da ese proceso de selección desde tu labor?		experiencia en el área de selección.		
6	P16	Digamos que depende de la organización donde uno trabaje, porque hay políticas establecidas. Yo trabaje en una temporal, que es masiva, entonces los procesos de selección por la cantidad de gente no son tan personalizados, yo tenía cargos profesionales y operativos, y uno se limitaba a las pruebas, además que el cliente que es la empresa delimita y uno hace un informe que envía al cliente y el cliente es el que da la orden para contratar. Lo que pasa es que lo que yo he visto es que en las temporales se limitan a las pruebas y el espacio de entrevista tendía a ser secundario. <u>Hay otra cosa es que también es muy subjetivo, mientras el psicólogo evalúa no desde su competencias, sino desde cómo cree que será en el cargo, el psicólogo es quien toma la decisión.</u> <i>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 llego una persona homosexual y fue tenaz, desde ahí el cliente nos dijo” “si ustedes pueden llegar a detectar eso sería mejor</i>			En el relato emerge la experiencia de la historia vivida como profesional en el área de selección y admisiones, haciendo la distinción del sector público y privado, pues menciona que los procesos son distintos al ser más minuciosos haciendo énfasis en ciertos determinados puntos que se centran en una entrevista de calidad. Sin embargo añade que las instituciones o empresas juegan un papel determinante en la vinculación laboral de las personas de la comunidad LGBTI, lo cual se traduce en eficacia del trabajo profesional, según su relato.	Tanto el rol que se asume en una institución, como las directrices sobre las cuales se estructura una organización influyen en los procesos de inclusión y exclusión. Creencias, perspectivas y valores, permean también en el proceso de selección y vinculación laboral. La calidad del proceso de selección tiene que ver con el cómo una organización lo asigna, pues cuando este es

		<i>para prevenir esas situaciones”, es algo así relacionado con el tema de la investigación.</i> Cuando ya uno pasa a un contexto diferente, y la entrevista es específica al cargo, digamos la universidad la selección ya es específica y el tiempo de entrevista también lo es. Cuando uno está en selección masiva, yo no sé si ustedes también han conocido a alguien que valla a una entrevista dirá 15 min, pero cuando es una organización con un proceso más estructurado hay más entrevistas y el proceso de selección es más largo porque hay que mirar si la persona cumple o no con el perfil. Ese tipo de cosas que uno puede ver en relación a la comunidad LGBTI, en organizaciones con estándares privados, eso no va a suceder porque están más regulados, hay auditoria interna, calidad, es como dice el reglamento y la ley laboral de contratación, entonces también depende mucho las organizaciones donde uno este y si es de carácter público o privado				tercerizado, suele ser más estandarizado y estructurado. Es otro el caso cuando se desarrolla dentro de la organización, pues se caracteriza por ser más exhaustivo.
7	I1	Es bien importante lo que estás diciendo y me llaman la atención muchas cosas de las que dices y quería preguntarles a ustedes, como ha sido la experiencia en una entrevista?. ¿sienten alguna distinción si es un sector público o privado		La intervención tiene la intención de que quienes asisten al escenario conversacional evalúen la situación en sus propias experiencias de búsqueda laboral, donde pueden emerger relatos de inclusión o exclusión en dicha área, ya que era un tema que se había tocado en el escenario 1 con TS y P		
8	P17	Es que donde yo me he movido y no sé si tú también es los call center <u>donde no tienen en cuenta muchas cosas. Simplemente que tu tengas un buen inglés y que tengas de pronto cierta experiencia, esos tips no son tan</u>			Relata desde su experiencia subjetiva que los procesos de inclusión- exclusión han sido tenidos en cuenta desde sus capacidades y competencias laborales, más que desde una	Dentro de los procesos de inclusión, las características requeridas para un perfil o cargo

		<u>complicados, pero no si a alguien le dicen que no en un call center es porque o tiene muy mal inglés o de verdad es muy conflictiva, tiene que tener algo muy complejo</u>			orientación sexual diversa	tienen mayor peso que la orientación sexual diversa, además de características de adaptabilidad, también tenidas en cuenta.
9	P9	<u>Al contrario son más inclusivos. No tienen discriminación, cualquier tipo de discriminación se castiga, entonces más bien. En ese sector únicamente del que podemos hablar, son más bien inclusivos</u>			Comparte la idea de P17 y añade que incluso en los call-center se tiene un respeto por la diversidad y faltar a ello conlleva a una sanción, lo cual da cuenta no solo procesos de inclusión, sino también de redes de apoyo en el contexto laboral	Para el caso de los contextos laborales inclusivos para orientaciones sexuales diversas se generan sanciones en el caso de romper reglas que tienen que ver con el irrespeto a las diferencias, ignorando habilidades y capacidades recursivas en el espacio laboral.
10	P17	<i>A pero si alcance a notarlo, cuando estuve haciendo prácticas en el colegio, en un proyecto de la universidad si tuve no más directamente, sino de unas compañeras más que eran pareja, fueron hacer entrevista en el mismo colegio, las dos entraron y luego le dijeron a una de las dos que renunciara, pero lo único</i>			Relata desde su experiencia un posible episodio en el que fue testigo de exclusión laboral con la comunidad LGBTI y aclara que a nivel personal no ha vivido una situación de ese tipo.	
11	I1	Y eran docentes?		La intervención se realiza con el propósito de tener mayor claridad del rol de quienes se vinculaban al espacio escolar.		
12	P17	<i>Si, eran licenciadas las dos. No sé qué se dijo, que se dio, que paso, pero le dijeron que se fuera, además era un colegio estrato 6, eso también tiene que ver</i>			P17 añade al relato condiciones socioeconómicas que tienen también una implicación en los procesos de selección y por tanto en los procesos de inclusión. Exclusión.	La posiciona social y las creencias religiosas consolidan un marco de creencias que tienen un impacto en los procesos de inclusión y exclusión
13	I1	Estamos conversando un poco, sobre el tema de inclusión laboral. P16 ha tenido cierta experiencia de selección acá en la universidad, entonces hablábamos desde su experiencia, puesto que decía que hay una distinción de vincularse a un sector público o a un sector privado. ¿y ustedes como sienten ese punto?		La intervención contextualiza al equipo de lo que se ha conversado hasta el momento sobre el eje temático que e está moviendo el escenario, dado que un miembro ingresa al espacio en ese momento		
14	P4	<u>mmm, no siento mucho eso, porque igual</u>			Da su punto de vista frente a	La procedencia de un

		<u>a mí no me hicieron entrevista para ingresar al colegio, fue como más que cumpliera con el perfil, llevar papeles y ay estaba dentro. En los trabajos anteriores, pues yo soy súper closetera, si me preguntaban algo, decía que no tenía pareja</u>			la apreciación de P16 desde sus vivencias personales en los contextos laborales aclarando que su orientación cual no ha sido inconveniente al ser algo que conociera íntimo.	contexto empleador no necesariamente demarca características de exclusión.
15	P17	Si yo también. “soy soltera, vivo sola” ya, para que hablo de eso			Apoya a P4, pues también desde su experiencia laboral ha vivido situaciones similares.	
16	P4	Si porque no voy a contar la historia de mi vida, cumplía con el perfil y las capacidades			P4 apoya la idea de P17	
17	P8	No tampoco, igual tampoco he tenido entrevistas en contextos que sean públicos. tampoco hay como tanto rollo			P8 da cuenta desde su experiencia que no ha notado tal distinción al no haberse vinculado a espacios públicos	
18	I1	Y tú?, en la experiencia que has tenido?				
19	P7	<i>Uyyy, que jartera llenar papeles es lo que siempre he dicho acá, la cosa de llena este formulario, llega uno al género y?, acá que pongo, si pongo esto me van a decir no es y si pongo lo otro también. Si pongo masculina van a ver el número de la cedula y me van a decir acá hay algo que está mal y me ha pasado hasta en una biblioteca pública, porque así empiezan las cedulas de las niñas. En las entrevistas pasa:” llena este formulario” y el gran problema del género, es mi problema mayor cuando llego ahí, es cuando empieza el rollo de toda la cosa y en las entrevistas que si soy casado, no importa. El problema es el momento de llenar ese documento</i>			P7 comenta su experiencia no solo en la vinculación de contextos laborales, sino también en su accesibilidad en espacios públicos que ponen al descubierto su identidad de género en los documentos personales	Para la vinculación laboral se requiere documentación que es clave para la contratación, la cual es requerida en todas las organizaciones y llega a ser una dificultad cuando es una letra la que da cuenta del sexo, pues en el caso de una persona transgenero la letra no da cuenta de su proceso de transito de género. Además, no está contemplado dentro de los esperados sociales y llega a ser un factor de exclusión.
20	I2	A mí me llamaba mucho la atención también lo que decías P16, porque en el contexto donde trabajo he tenido que asumir procesos de selección y es difícil		La I2 participa de la conversación poniendo sobre la mesa también su experiencia laboral como profesional en un cargo que		

		detectar este tipo de cosas, aunque nunca me han exigido detectar este tipo de cosas como si fueran una enfermedad, entonces como se hace para detectar una orientación sexual diferente?		también asume las funciones de selección y comparte desde allí sus vivencias		
21	P 16	Digamos que en ese aspecto y era lo que yo peleaba mucho, porque uno tienen un cliente y el encargado de allá, es quien dice todas esas cosas que no son explícitas pero que uno debe tener en cuenta en este tipo de cosas. Entonces como que : “mira mujeres solteras no, porque se meten con los hombres, si es muy bonita tampoco”			P16 da cuenta de cómo algunas experiencias de la organización dan mayor poder a relatos saturados de género y edad para finalmente ser un factor determinante en la elección de un cargo.	Las creencias sociales se incorporan en los valores institucionales y empiezan a ser un requisito que opera como filtro.
22		Risas				
23	P16	<u>Yo entiendo que también uno no lo siente porque son cosas que se quedan en políticas adentro, uno jamás le va a decir al reclutador: “mira veo que eres un poco fácil y donde te voy a meter hay muchos hombres”, osea uno realmente a veces no pasa muchos procesos y no es porque no cumpla con el perfil y ahí es donde esas cosas no explícitas entran a guiar el proceso más que uno, esa era una de las exigencias que hacían y yo decía: “es que me estas pidiendo cosas que yo no tengo porque evaluar y yo no tengo las herramientas, el hecho de que se psicóloga no hace que con mirarlo sepa la vida ” y tampoco es un contexto clínico para entrar a exigir que me de información personal. Eso pasaba con psicólogas que no tenían experiencia en selección hacían procesos que rayaban con el proceso, si hago una entrevista de selección me interesa saber qué experiencia tiene, que información tiene y si tiene las competencias específicas, nada más, quizá si es estudios de seguridad que es para cargos específicos. Cuando yo empiezo a detectar que ese</u>			P16, narra cómo desde su experiencia en contextos laborales desde el rol que ejerce ha entrado en controversia con algunos de los requerimientos para la selección de cargos, puesto que son creencias que no comparte pero debe guiarse por ello, puesto que se trata de su trabajo. Dentro de su experiencia narrada es relevante su proceso autorreferencial frente a las experiencias.	Las creencias personales tienen un impacto dentro de la selección, puesto que direccionan con más fuerza la decisión, incluso más que las características requeridas que pueden cumplir con el perfil. Para muchos de los casos son creencias relevantes para la empresa que contrata al profesional de selección, más que del profesional,

		<u>tipo de cargo no se ajustaba a lo que yo quería y vi que las empresas le exigían a uno cosas que rayaban con la formación que uno tenía, porque uno sabe que no quiere hacer pero es el contrato. Pero ya acá en la universidad que creería que era más religiosa, a veces uno se predispone, sin embargo no. Desde la postura que ellos tienen, no hay inconveniente con nada, desde que cumplan las funciones y el perfil no importa. Tal vez uno no alcanza a hacer la diferencia desde afuera, pero cuando lleva el proceso, uno no le dice nada a la gente porque puede ser para demandas y cosas.</u>		Relata la pertinencia de clarificar el rol profesional de psicóloga en el contexto de selección y en esa medida da cuenta de su desacuerdo frente a políticas institucionales que no son del todo explícitas.		situación que da lugar a un dilema entre las creencias personales y lo que requiere la compañía desde sus directrices o valores permeados por creencias
24	I2	Yo veía en P17 caras como de: “Dios mío”, como llega a ser un proceso tan invasivo, pues a mí me sorprende mucho eso, no sé ustedes, aunque si les vi mucha caras.		La impresión de I2 da cuenta de su lectura de lenguaje no verbal en los participantes, el cual hace explícito narrativamente en el escenario conversacional. Para ello invita a los participantes a conversar sobre su percepción.		
25	P17	<u>Lo que pasa es que obvio es un campo que es bastante abierto, cuando entre a la entrevista en el call center, la primera entrevista era una psicóloga canadiense y me dice duraste en barranquilla con la misma empresa y vienes acá, ¿cómo se yo que no vas a durar tanto tiempo?. Entonces yo le dije, me vine a vivir con mi novia acá en Bogotá y llevamos una relación de ya casi 3 años, me vine a vivir con ella acá, y sé que me voy a vivir con ella acá. Cuando ella escucho eso me dijo, okay es o era lo que realmente necesitaba escuchar.</u> <u>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. Porque digamos la docencia es mucho más compleja y todo mundo en la</u>	DIVERSIDAD DEL SELF		P17, da cuenta de la emergencia de memoria narrativa en el relato, donde da cuenta de un posicionamiento personal en el que asume su orientación sexual de modo posibilitador 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 traza la distinción del contexto de la organización que tiene unas directrices internacionales,	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.

		<u>empresa sabe que soy gay y fui entrenadora por año y medio, nunca, nunca eso fue un inconveniente, generalmente el perfil de un call center son personas que han viajado mucho, han salido del país, saben muchos idiomas, con diferente cultura, como también te encuentras gente acá que está todavía cerrada, es relativo, pero igual par a mi ha sido muy sencillo, no me ha costado crecer 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 esta la diversidad, lo manejan como algo valioso para ellos.</u>			pensados de manera más inclusiva.	En esa medida se estructura un posicionamiento personal favorable que continua trasformando la identidad narrativa.
26	P9	Se encuentra una gente que tenga una mirada estrecha, pero uno tiene el respaldo de la empresa por si uno quiere ponerlo sobre aviso, entonces digamos que no va a pasar inadvertido. Se sigue el conducto regular y digamos cuando el proceso se torna personal y se habla de la pareja no pasa nada, digamos que es más amena la conversación. En los call center es la ética laboral que tiene que ver que son útiles las capacidades, entonces acá creería que es un poco distinto			P9, da cuenta de cómo la experiencia ha sido favorable, en la medida que el contexto laboral, protege a los empleados a través de sus directrices de valores, en este caso de respeto.	El contexto laboral además de ser un contexto de crecimiento, resulta ser también un espacio de apoyo y desarrollo cuando desde allí también se promueve inclusión.
27	P17	<u>Los gringos miran que cumplas perfil, capacidades. De hecho los gringos ven la diversidad como algo valioso, que cada persona puede contribuir un poquito y construye algo valioso, cuando tienes diversidad.</u>			P17, Complementa respecto a lo que menciona P9 que desde su experiencia en Call Center, la visión extranjera valora más habilidades y capacidades, antes que cualquier otra cosa.	
28	P9	<u>Ellos buscan lo mejor de lo mejor, no les importa quien seas en absoluto, entonces si tienes las capacidades para el cargo. Esa ética laboral estadounidense, es muy chévere en ese sentido y permite más libertad, además que la mayoría de la gente es joven</u>			P9, confirma la idea de P17, puesto que ambas han tenido la oportunidad de laboral en este contexto.	El encuentro de diversas generaciones, dentro de un mismo contexto laboral tiene una implicación en las relaciones que allí se entretienen y en ello tiene que ver la filosofía
29	I1	<i>Ustedes también sienten que eso puede</i>		I1, reitera lo que se ha generado en		

		<i>ser un factor importante?, el tema de la edad</i>		el escenario conversacional, con miras de retomar la perspectiva del resto del grupo.		empresarial, el propósito de la organización o incluso el servicio de esta.
30	P9	<u>Es más que nada por la cuestión generacional, el pensar y exigir cosa distintas en su entorno, es decir, si es una mayoría que tiene una mente abierta no pueden exigir autoridad, es casi como un ambiente universitario. Es distinto un call center colombiano</u>			P9, da cuenta de cómo la generación tiene que ver en los procesos de inclusión-exclusión, pues desde su experiencia ha trabajado en contextos con otras personas jóvenes.	Cuando se agrupan diferentes generaciones, las directrices y jerarquías por las diferencias de edades, pueden llegar a ser un factor relevante; sin embargo, frente a esto se suma cual sea la postura que asuman las diferentes personas del grupo y el miembro de la comunidad LGBTI.
31	P16	<u>Yo creo que ahí es lo que mencionaban ellas, también depende mucho del profesional.</u>			P16, retoma lo que inicialmente decía, acerca del rol del profesional en contextos laborales.	
32	I1	<u>Del profesional desde su postura personal o desde lo que exige la organización</u>		Frente a la intervención de I1 tienen el propósito de aclarar frente a qué aspecto se refiere.		
33	P16	<u>Es eso, digamos los procesos están, pero siempre tienen una flexibilidad, y tú lo regulas desde tu rol y yo a veces creo que el profesional desde su subjetividad, entra a moldear los procesos de tal modo que puede afectar al otro. Entonces uno si se encuentra psicólogos de selección con prejuicios marcados frente a ciertas características, entonces más que la organización que tenga una política es la persona que convierte en política prejuicios para la organización.</u> Y por una mala experiencia con un empleado se generaliza, acá en la universidad ahora la política es que las mujeres son conflictivas, y también hay una jerarquía de poder. Muy marcada, nadie será rector porque debe ser padre y los directivos tienen algo de poder aferrado, los directivos no delegan funciones porque no quieren que el funcionario lo sepa porque le puede quitar el cargo. <u>Las Personas son las que crean el prejuicio frente a una</u>	POSICIONAMIENTO PERSONAL		P16, se refiere específicamente a los roles que se asumen dentro de la institución. Da cuenta de cómo creencias y prejuicios pueden llegar a ser los que orienten los procesos de selección. Para lo anterior, P16, toma referentes de su experiencia en los contextos de trabajo que así lo dejan ver . En este punto P16 amplía su idea inicial para dar lugar a un relato alterno	Las experiencias de los profesionales potencian y alimentan en mayor medida los prejuicios o creencias dentro de la institución.

		experiencia que tienen.				
35	P17	<i>Ahora que lo dices tú respecto a las mujer, pero es que tener una mujer jefe es más complicado que tener jefe, como las mujeres somos pasionales todo lo llevamos por ese lado, hay mujeres que no saben cómo equilibrar su factor emocional, los hombres si aíslan lo emocional por un momento y hacer lo que tienen que hacer, en cambio nosotras no.</i> <i>Me ha pasado y le pasa hasta a una amiga, le pasa algo en la casa y todo el día se amarga, pero no sé si eso ya hace parte de nosotras. Como capacitadora a veces me pasaba, pero no yo me metalizaba, eso también es un trabajo personal, porque si a veces para y los hombre nos atacan por ese lado y porque culturalmente creemos, lo digo porque soy mujer, no porque sea así, y creen las mujeres que pueden aguantarlo todo y resultan ser más machistas que los mismos hombres, no tratan de romper esos esquemas, entonces creo que también hay mujeres que se escuda como en eso, detesto la excusa del periodo, eso es un problema emotivo, pero creo que uno se puede mentalizar.</i>			Valida un prejuicio de género, de acuerdo a explicaciones sociales de cada género en el ámbito laboral, estos demarcados desde la emocionalidad. En esa misma línea se refiere a sus experiencias laborales en las cuales ha estado bajo presión y modula su emoción lo cual da cuenta de la emergencia de memoria en el relato, al cuestionar supuestos patriarcales y posturas que se han venido dibujando en la historia del género femenino porque pueden excusar y validar la exclusión laboral.	Los roles de género y prejuicios que allí se consolidan, pueden llegar a ser un factor de autoexclusión, en el desarrollo y rol dentro de otros contextos.
36	P9	<u>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, que es lo que crea conflicto?. Todavía caemos en el error de: es mujer“, cuando mujeres hay de todas</u>			P9, explicita en su narración, como existen otras pasividades tanto de concebir el desempeño de una mujer en el área laboral, como también del ser mujer.	Los prejuicios de género, encarnados en roles llegan a protagonizar conflictos dentro del área organizacional. Narraciones de este tipo cristalizan y mantienen los relatos saturados, promoviendo los procesos de exclusión y autoexclusión.
37	P17	Si , es que he dado con mujeres que dan mal ejemplo			P17 da cuenta como desde su experiencia personal ha	Mover ideas o

					construido su relato.	prejuicios, frente a las perspectivas de género, paralelamente activa los procesos de inclusión – exclusión y visibiliza otras alternativas narrativas posibles que por tanto re-crean el posicionamiento personal.
38	P9	<u>Es que es un problema de cultura, de historia, de machismo. inclusive uno comienza a creerse eso</u>	DIMENSIONES DEL SELF		La postura de P9, reitera como son conductas que uno mismo se encarga de promover o no.	
39	P16	<u>Como que se empodera el prejuicio y se invisibiliza lo que está bien</u> . Cuando me dijeron eso me dio rabia, yo le decía al padre: “pero porque no entrevistan mujeres no quiere decir que por que se haya ido una así todas sean iguales”. eso también pasa con una persona de orientación sexual distinta que es como: “no, desde que no se meta conmigo tranquilo”, a mí eso me paso con unos compañeros y también psicólogas. Entonces empoderar esos discursos no es bien			En coherencia con el hilo conversacional, P16 da cuenta como el prejuicio se puede hacer más fuerte al incorporarlo en la narrativa. Del mismo modo acudiendo a una experiencia laboral, emerge un proceso autorreferencial en el relato. Finalmente emerge memoria, al desafiar prejuicios de género.	
40	P17	Sí, no todos los gays somos iguales pero si lo que pasa es que algunos gays lo asemejan así, exagerado			P17, da cuenta como existen procesos de autoexclusión que se promueven por la misma comunidad, que permiten organizar la experiencia de manera diferente.	
41	P16	Siiii es eso				
42	P4	Retomando la pregunta, de si habían políticas que no estaban establecidas sobre el reglamento, pues creencias frente a perfiles específicos. <i>En mi contexto si se ve muy marcado el hecho de que no puedan rechazar a alguien por una sexualidad diversa si es muy marcado esto de que todos los docentes son obedecen ser heterosexuales con familia, no está dentro d de las políticas, pero todo mundo lo sabe y nadie lo dice o incluso lo hacen explícito.</i> <i>Las actividades giran en torno a eso, mujeres y hombres a salidas específicas, si alguien no supiera que soy como creen seria excluyente, porque los hombres entran también en ese coqueteo con la nueva, y todo mundo construye ese</i>			Se da cuenta de prejuicios y estereotipos desde contextos de aprendizaje y desarrollo social que se gestan desde la infancia y como se mantienen dichos estereotipos puntualmente frente a la sexualidad y roles de género El relato da cuenta de la relación que emerge entre el contexto familiar y laboral. Inicialmente es la historia saturada de los estándares tradicionales y evoluciona dentro del relato hacia el rol que asume en su contexto que estructura una memoria al	Se establece la relación del contexto familiar y laboral y el cómo creencias del hogar permean también en el contexto laboral, por el

		<i>mundo en que no puede haber nada diferente. Eso lo siento en mi trabajo porque estamos educando niños y están esos discursos de que sería mal ejemplo de niños que no se definen, pero pues yo no puedo decir que soy gay siendo la psicóloga. Entonces uno tiene que ser bajo perfil, aunque trato de meter la inclusión en mis talleres, así lo siento</i>			organizar la experiencia distinta desde lo que puede hacer en su rol como orientadora escolar.	hecho de ser tradiciones culturales o esperados sociales. Se da cuenta como todos y cada uno de los contextos en los cuales participa una persona son espacios de desarrollo sociopolítico que se permean de la sociedad, percepciones de género, roles y estratos sociales que pueden estructurar un camino o destino para una persona, quien está en total libertad de construir un camino alternativo o seguir el existente. Este relato alterno da cuenta de cómo la cultura es el puente de la relación familia.- institución y la posibilidad de cuestionarlo da lugar a mundos narrativos posibles, así como la reestructuración del sentido de vida.
43	P8	<i>Yo me ponía a pensar es feo porque es el sentido que se ha construido a nivel cultural y social, no van solo desde el género, sino desde el cargo, estrato, convoca lo que cada quien percibe. Desde lo que decía p16, empieza una construcción con más y más gente. En los colegios lo de “mal ejemplo, que se tuercen”. Entonces también desde donde nos están invitando en una normatividad, porque de normatividad no tiene nada, es más desde un prejuicio que tiene una lógica de exclusión, porque somos diversos de x o y manera. Es más una invitación a cuestionar de manera más amplia</i>			La intervención de P8, va de la mano con lo que menciona P4 sobre su postura y labor en su espacio laboral. Invita a reflexionar sobre los prejuicios más allá del género evocando también una mirada socioeconómica y cultural que también designa distinciones sobre el mismo género y en esa medida cuestiona la normatividad al entenderla más como un prejuicio al que se obedece socialmente desde los espacios de desarrollo social en los niños. De este modo emerge un relato alterno	
44	I1	<i>Tu qué piensas de esto que han comentado, porque me ha llamado mucho la atención el tema del rol de uno, el contexto donde uno labora y algo que decían que era el tema del género y también cuando decían que también era la disposición de uno, ese tema es un punto clave. ¿Qué piensas tú?</i>	DIMENSIONES DEL SELF	La investigadora recoge las ideas conversadas en el escenario desde la última intervención y orienta la conversación con la intención de focalizarse en el tema de la disposición y posición personal en los espacios laborales		
45	P7	<i>Mi hermana mayor una vez me dijo que</i>	.		El hilo narrativo lleva a P7 a	Los procesos de

		<u>ella tiene un sobrino y dice es que el papa de él no deja que lo cuide una persona gay y yo decía que pasa, solo lo va a cuidar, me quede pensando en eso. Cuando hablaban de las mujeres yo pensaba también en los hombres, además que casi no hay hombres. Hace poco hablaba con alguien que me decía que si yo quería ser niño él no sabe nada de mí, quizá cambiara, a lo que voy es que solo hay mujeres que cuidan niños y hombres muy poco.</u>			pensar como los estereotipos de roles de género, también tienen lugar en el rol masculino. Para ello trae a colación un acontecimiento en el cual un conocido hace explícito su rechazo a los homosexuales y allí emerge un proceso autorreferencial que cuestiona el prejuicio, prevaleciendo la función del rol de cuidar, que es de lo que converso con su amigo, es así como emerge memoria en el relato al evocar la experiencia y permitirse cuestionarla.	inclusión- exclusión se mantienen o no de acuerdo la postura que se asuma, lo cual permite también resignificar la postura personal narrada en el relato y por tanto los mundos narrativos posibles se amplían.
46	I1	Fíjate que si viene al tema, es como uno se dispone no solo desde roles laborales, sino también sociales y de genero		La investigadora interventora, recoge su intervención como útil dentro del proceso conversacional y añade como también se suman los diversos roles que se asumen.		
47	P17	Una experiencia personal, cuando yo llegue acá y veía peluqueros heterosexuales no lo creía, en Barranquilla eso no pasa, son travestis o gays o mujeres, hombres no.			P17, acude a una experiencia personal que le es recordada por la intervención de P7, donde da cuenta como cada rol en la sociedad trae consigo estigmas sociales	
48	P16	<u>Si, se ven roles marcado en comunidad LGBTI y socialmente también lo están. Yo recuerdo un amigo que quería ser peluquero y cuando le dijo a la familia fue duro. Socialmente a uno le cuesta mucho ir contra eso que le metieron en la cabeza, uno debe reflexionar. En lo organizacional la preferencia sexual está muy marcado, porque no más el asombro de que allá un peluquero heterosexual ya es validar el discurso, todo eso le da poder al discurso</u>			Trae a colación una experiencia de un conocido en la cual deja claro como las tradiciones culturales tienen un lugar en la familia y la relación que allí se estructura entre los dos contextos. Finalmente emerge memoria al permitirse cuestionar como ha concebido la organización de roles de ese modo	
49	P7	<u>O un diseñador</u>			Añade otra de las profesiones que considera que también	

					tiene lugar.	
50	P17	<i>Si, y está muy estratificado, no es lo mismo uno que quiera ser peluquero estrato 1 o 6. El niño estrato 6 va a ser el alternativo, el estrato 1 la loquita de la casa. Es muy cultural, yo vengo de la costa, ver mujeres policías no baja de lesbiana, o vigilantes, todas esas ocupaciones</i>			P17, añade que en ello también tienen que ver el estrato socioeconómico y la implicación de ello a nivel social, donde la preferencia sexual puede llegar a tener menos relevancia, al priorizarse otras creencias.	
51	P8	Es que es lo que dicen, los estereotipos, de los peluqueros o de las enfermeras que son muy fufas. Dentro de cada uno de los cargos			P18, añade otro de los estereotipos que se estructuran, esta vez referente con la sexualidad.	
52	P16	Como en psicología que si hay un hombre es gay			Así como P16 sobre una elección de estudio profesional	
53	P17	<i>Yo tengo un amigo que estudio enfermería y se la montaban en todo lado, le decían que era gay, eso no tiene sentido</i>			Así lo reitera P17 con la experiencia de un amigo cercano	
54	P8	<u>Como si uno definiera su interés sexual a partir de la carrera que estudia</u>			P8	
55	12	Muy importante lo que dicen porque si no salimos de ese esquema se validara por la profesión		La investigadora interventora da cuenta como es relevante tener estas claridades para no caer en lo mismo.		
56	P9	<u>Sí, eso se crea, la cuestión es que es no es motivo para validarlo y si lo son es su orientación sexual, quizá los rasgos de personalidad. Entonces sí, hay una inclinación, y la generalización no está mal si hacen bien su trabajo, el problema no es que lo generalicen sino que eso sea motivo de burla</u>			Se estructura un relato alternativo que luego de reorganizar la experiencia, como lo posibilita la conversación, emerge una nueva idea donde menciona que la dificultad se centra en la burla además que en el hecho de generalizar. En ese sentido, el relato se refiere a como la interpretación de la sociedad puede activar a o no la visibilidad de mundos posibles.	El enriquecimiento de experiencias y el intercambio de culturas deslegitiman prejuicios de roles de género y permiten cuestionarlos, dando poder a la postura personal frente a las diversas elecciones.
57	I1	Hemos notado de quienes vienen acompañándonos que han seguido un		La investigadora interventora pretende recoger los relatos alternos		

		proceso y que son agentes de cambio. Que podría hacer cada uno para empezar a gestarlo?		y orientarlos de un modo en que cada uno continúe cuestionando prejuicios, esta vez empoderados desde su poder social como gestores de cambio.		
58	P17	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			Emerge un relato alternativo que privilegia sus recursos en el contexto laboral, dejando ver como la orientación sexual no es un sinónimo de ser un mal empleado y por el contrario visibiliza sus potenciales y habilidades.	La emergencia de relato alternativo de procesos de inclusión- exclusión es posible en la medida que se narran posibilidades exaltando capacidades y normalizando su postura en el trabajo a nivel relacional, dando cuenta de una postura personal clara.
59	P9	<i>Soy partidaria de cuestionar las cosas, no con mala intención, pero objetivamente si daría ejemplo, aunque es un arma de doble filo porque tendría que ser perfecta por ser gay, es simplemente hacer que se resalten las capacidades. Hay personas dispuestas a escuchar, otras no</i>	SENTIDO DE VIDA		Desde su narrativa da cuenta como la sobreexigencia, mas allá de lo necesario no resulta ser un camino viable desde su elección, ya que decide caracterizarse por sobresalir por sus capacidades y ser gestora de cambio en la medida que los otros le permitan, destacando la disposición.	el posicionamiento personal es clave como una forma de ver la vida que se estructura en el sentido de vida que refiriéndose al modo en que opera, destaca las capacidades y disposición de enseñar y crecer con el otro.
60	P17	Si, es que ella a veces discute mucho y hay gente que no está dispuesta y ella se gasta			P17, hace un comentario sobre lo dicho por P9	
61	P9	Son personas que quizá están en otras tradiciones y no están para reflexionar sobre eso. Y cuando dan con una persona reflexiva les puede parecer interesante. Es como el cambio del otro, y que se pongan a pensarlo y lo lleven a otras personas que se crezca el mensaje, porque sé que quizá después los prejuicios desaparezcan			Emerge relato alternativo de mundos posibles, cuando P9, da cuenta como el cambio se genera en la medida que comprende a los otros desde sus propios ritmos y disposiciones. Exaltando su postura de disposición	La reflexión a través de la narrativa permite la creación de mundos posibles, que generan relatos alternos en los cuales dan a conocer como el crecimiento es a través de los otros.
62	I1	Habrán unos nuevos posiblemente		Añade como los prejuicios se renuevan como parte del proceso de crecimiento de la sociedad.		Los prejuicios tienen un sentido en la sociedad el cual probable y

						continuamente oscile continuamente entre inclusión y exclusión o otras polaridades, sin embargo el sentido de ellos es justamente ser antagónico o no de la tolerancia,. En todo caso los prejuicios tienen un sentido social y así mismo desaparecen para dar cavidad a nuevos prejuicios, que continuamente se mueven entre lo que alguna vez fue un relato alterno y un relato saturado.
63	P9	Uno a veces piensa como ven tienes 19 y piensas como un señor, molesta pero no tiene sentido			Da su punto de vista frente a los prejuicios que se estructuran en personas jóvenes, dando su punto de vista personal.	
64	P17	Son personas que se estrellan con la vida, si no te gusta algo abre un hueco en la tierra porque continuamente esta lo diferente			P17, da su punto de vista frente a lo que puede suceder cuando los prejuicios prevalecen.	
65	I2	Y creo que al final eso también es diversidad, porque todos pensando igual ...		La investigadora interventora 2, añade como los prejuicios también dan cuenta de la diversidad, puesto que obedecen a diferentes modos de pensar.		
66	P7	Pensaba en mi sobrino y yo le digo que sea como quiere ser, a él le encanta disfrazarse ponerse tacones y yo lo dejo ser, no le veo problema, mi papa se molesta porque además quiere ser diseñador de modas, el unía todos, pero si le gusta y es lo que quiere algo que voy yo es que no pueden haber barreras para uno querer hacer o ser			El rol de gestor de cambio para P7 tiene que ver con su proceso autorreferencial y una experiencia con un familiar, quien adopta estereotipos del rol opuesto. Frente a ello la postura de P7 es inclusiva y narra la posibilidad de mundos	Los mundos narrativos posibles se organizan de tal modo que dan cavidad a nuevos relatos alternos que dejan ver como los valores que prevalecen tienen un sentido y enmarcan el sentido de vida en el

		alguien si en las capacidades esta ser mejor, esa es la idea se runa buena persona y lo que sea, hacerlo bien. 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	SENTIDO DE VIDA		narrativos que destacan los valores y pasión quien se es y por lo que se hace.	desarrollo personal, esto último entendido desde las motivaciones o pasiones que tienen un impacto en el que hacer.
67	P16	De la universidad he luchado mucho, presente lo de admisión con docentes y ellos respecto a la orientación sexual son cerrados y más con ingenierías, entonces cuando llega una niña a ingeniería civil le dicen: tiene que ensuciarse, no puede usar tacones. Y se van y lanzaban frases con prejuicios, a mí eso me molestaba, pero yo tendía a invitarlos a reflexionar les decía: hay aspectos de la entrevista que no nos competen, siempre que haga una pregunta estar atento que tenga que ver con el proceso de selección. Algo que hablaba con la división de ciencias sociales es que los estudiantes son diferentes, los ingenieros son diferentes a los de diseño gráfico a los de derecho, y eso si pasa, más allá de un prejuicio en verdad es también la personalidad que se ajusta a la carrera. La decana de diseño gráfico decía que había muchas personas gays, que era un coche en la universidad porque es nueva la facultad y los estudiantes lo critican mucho. Es algo que no es de la edad, porque son jóvenes y la decana se preocupaba porque decía si no los aceptamos en la universidad que pasara cuando salgan a trabajar. Si ellos se abren en la universidad es porque es un espacio importante para			P16, da cuenta como desde el rol que se asuma en el contexto laboral se legitiman o no prejuicios, de acuerdo al orden narrativo y conversacional que organiza el modo de generar preguntas. Emerge relato alterno de la relación entre el contexto familiar y en este caso académico, puesto que desde allí narra como una experiencia del contexto	Los procesos de elección pueden o no legitimar prácticas exclusivas que se engendran en el modo de conversar, para lo cual es relevante generar nuevas formas de inclusión a través de los procesos de selección independientemente de si puede llegar a ser un perfil adecuado o no para el cargo.

		ellos, de no hacerlo antes era porque no se sentían libres. Ella decía no quiero que los ataquen porque eso no es un problema. En ese aspecto, yo le decía está cambiando un prejuicio educativo de la universidad y hay que trabajarlo al respecto. Desde el rol que tengo y lo que veo con profesores y personas			laboral junto con otra colega le permitió realizar gestiones de inclusión en la universidad.	
68	P4	<u>Mi foco de trabajo son niños y jóvenes y ahí le apunto a generar el cambio, lo que he inculcado es un espacio de conversación, hemos hablado sobre el tema y ellos dicen que los profes dicen que ser gay es malo y que es un trastorno y es como trabajar con ellos, para que no traguén entero, porque es algo que está en padres, profes.</u> En las pequeñas conversaciones lo he logrado y lo incluyo en los talleres de sexualidad y abordo los temas desde el amor y algunos lo normalizan tanto que a veces se confunde.	DIMENSIONES DEL SELF		Desde su narración su cuenta de su labor en el contexto de trabajo , su posicionamiento personal frente a los compañeros de trabajo y su labor de inclusión, también promovida por si misma	
69	P8	<u>También siento que lo importante es no tragar entero, no solo desde lo que los otros hacen sino también desde lo que uno hace porque uno puede entrar a cuestionar cosas que están establecidas muy fijas en la sociedad, esa misma posibilidad es cuestionar, no imponer sino invitar a que se cuestionen para ver desde donde se paren y qué sentido tiene, si desde el prejuicio, posibilidad independientemente de condición, carrera, género y mover ideologías, posibilidades. Pensaba con mi familia son muy cerrados frente a ese tipo de temas, mis tíos son cristianos y mi prima tiene un discurso de pareja complejo y a ella le toca estrellarse a cada rato, pero desde su forma de ver el mundo ha sido difícil para ella. Es como desde las mismas familias a invitar a pensar de un</u>			P8, narra cómo desde su experiencia ha aprendido a reflexionar sobre lo que escucha para sí forjar su propio carácter y postura y desde allí se refiere a lo valioso que es también entablar conversaciones de este tipo con allegados y personas relevantes para ella. Finalmente hace referencia a una metáfora a través del título de una película, cadena de favores.	Es relevante como dentro del proceso conversacional se transforman las narrativas y se construyen relatos alternos que dejan ver posturas que se narran dentro de los diferentes contextos en los cuales tienen lugar desde diferentes acciones que dan cuenta de procesos de auto inclusión, visibilizando recursos es sus labores, familia o en la red social

		modo distinto, me acordaba de la película de cadena de favores, se va empezando a llevar la voz, contagiando				
70	I2	La idea es hacer una reflexión de diferentes versiones de colores y formas. cada uno va a regar un poco de tempera en la cartulina mezcla colores, dobla por la mitad y sale una figura		La investigadora interventora 2 da cuenta de la idea propuesta a continuación para el escenario.		
71		INICIO DE LA ACTIVIDAD				
72	I1	a modo de síntesis con lo que hoy conversamos que les deja ver este ejercicio		La investigadora interventora 2 continúa con el ejercicio preguntando sobre sus percepciones, de acuerdo a lo ya conversado y el ejercicio realizado.		
73	P17	El manejo del color de cada uno el contraste			Da cuenta como desde su experiencia en el ejercicio	Emergen importantes reflexiones a través de metáforas que permiten ver como se construyen los caminos posibles a través de la toma de decisiones , donde los otros permiten generar un crecimiento personal que impacto en todos los contextos.
74	I2	O sea que cada uno desde su posición puede darle diferentes tintes a su vida, verdes, rojos, amarillos		La investigadora – interventora 2, aclara su postura, haciendo saber su interpretación en la que comprende que se matizan las experiencias de su vida		
75	P8	Y aparte de eso, aunque usamos los mismos colores la forma que queda es distinta			P8, está de acuerdo y añade a modo de metáfora como pueden haber similitudes con diferentes formas	
76	P17	Cada uno pidió colores, lo que quería, como la vida, cada uno busca lo que necesita			P17, complementa a través de una metáfora, donde así como en la vida, los colores jugaron el papel de gustos, cada uno elegía lo que quería	
77	P9	Uno realmente no es nada uno solo, uno es con los otros, como con los colores			A lo cual P9, añade la relevancia de los otros en el crecimiento personal, siguiendo la lógica de los colores.	
78	P7	Y no sabes que va a haber cuando lo abras, estabas echando un poco de cosas y lo cierras y lo abres y no sabes que va a pasar, pareciera que fuera ser lo mismo, son la mismas instrucciones pero es distinto			P7, deja ver como cada uno de los diseños deja ver un toque autentico.	
79	I2	Y cuando lo abren ven diferentes cosas,		I2, da cuenta como cada imagen da		

		depende mucho de quien observe la cosa		cuenta de lo que cada quien quiere ver.		
80	I1	<u>Son muy importantes las reflexiones que nos dicen y era la idea como la forma visual de ilustrar la diversidad desde lo que ilustran con lo que eligen. Este fue nuestro último escenario, estamos muy agradecidos con su asistencia y valiosos aportes para la fase de la investigación en la que estamos, y los contactaremos para que tengan claridad de eso que vamos.</u>		I2, da cuenta de la idea del ejercicio y acudiendo a las reflexiones logradas previas al ejercicio decide cerrar el espacio agradeciendo la participación a todos y todas		
81	I2	Gracias por ese compromiso con los espacios y con nosotras, estamos en el compromiso de retribuirselos.		Frente a ello I2, tambien agradece y recuerda el compromiso inicial en el cual se estará al tanto de los avances investigativos con los participantes.		