

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

1

Percepción de programas de inserción LGBTIQ+ en trabajadores de organizaciones en
Colombia

Angie Nathalia Duarte Romero
María Camila Jiménez Cortés
Karen Dayana López Hernández
Trabajo de Grado

Directora
Juanita Charria Isaacs

Universidad Santo Tomás
División Ciencias de la Salud
Programa de Psicología
Bogotá, Colombia

Agradecimientos

Como equipo de investigación estamos agradecidas con la institución, la cual nos acogió a lo largo de nuestra carrera profesional, siendo así la base de nuestra formación para llegar a ser grandes psicólogas, nutriendo la formación como personas guiadas por valores, en compañía de nuestra docente tutora, quien abiertamente nos compartió su conocimiento y tiempo para llevar a cabo este proyecto; adicionalmente extendemos este agradecimiento a nuestras familias y a todos aquellos quienes fueron un apoyo fundamental para iniciar, progresar y culminar esta etapa, motivándonos a continuar y finalizar este sueño.

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Problematización	10
Planteamiento y formulación del problema	10
Justificación	11
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marcos de Referencia	16
Marco Epistemológico	16
Marco Teórico	19
Marco Interdisciplinar	26
Marco Legal	30
Antecedentes Investigativos	37
Método	50
Diseño y Tipo de estudio	52
Participantes	52
Instrumentos	54
Procedimiento	55
Consideraciones Éticas	56
Resultados	60
Discusión De Resultados	97
Conclusiones	104
Aportes, Limitaciones y Sugerencias	109
Referencias	114
Anexos	127

Lista de tablas

Tabla 1 Participante que no hace parte de la comunidad LGBTIQ+, no tuvo alguna relación con un programa de inclusión laboral	70
Tabla 2. Participante que no hace parte de la comunidad LGBTIQ+ y hace parte de una organización con un programa de inclusión laboral	75
Tabla 3. Participante que hace parte de la comunidad LGBTIQ+, no tuvo relación con programa de inclusión laboral	80
Tabla 4. Participante de la comunidad LGBTIQ+, que vive en otro país, conoció un programa de inclusión pero trabaja en una fundación	90

Resumen

La inserción de la comunidad LGBTIQ+ ha sido estudiada en diversas partes del mundo, sin embargo, aunque normalmente se tienen en cuenta temas como los derechos en cuanto a la defensa de los mismos, la inserción laboral se ha dejado de lado; por esta razón, por medio de esta investigación fue posible establecer la percepción de trabajadores en diversas organizaciones en relación con la inserción laboral de la comunidad LGBTIQ+. La investigación se realizó bajo un marco epistemológico construccionista social, dada la importancia de reconocer las experiencias de los participantes, las dinámicas laborales que cada uno ha vivido, siendo así, como la recolección de la información se realiza por medio de entrevistas semiestructuradas para luego exponer los relatos de los participantes en matrices que permiten realizar la técnica de análisis de discurso. De otro modo, se estableció una muestra inicial de cuatro participantes, los cuales tenían como referencia las siguientes características: dos de los participantes no fueran parte de la comunidad, uno debía conocer un programa de inserción laboral y el otro no; en contraste, los dos siguientes participantes eran de la comunidad LGBTIQ+, uno no conocía un programa de inserción y el otro siendo parte de la comunidad, había ingresado a su sitio de trabajo por medio de un programa. Es así, como durante la investigación se logró concluir que se mantienen patrones sociales que limitan el acceso al contexto laboral de la comunidad, debido a que se dificultó obtener el relato de uno de los participantes de la misma y que hiciera parte de un programa de inserción, ya que si ponía en conocimiento su orientación sexual se podrían generar pautas de acoso laboral prefiriendo abstenerse de comentar su experiencia. Por lo anterior, la percepción en común de los participantes propuestos es que la inserción laboral para la comunidad debe ser un acto espontáneo que minimice el rechazo por la orientación sexual, en tanto no surjan programas especiales que fomenten una doble discriminación.

Palabras Clave: Comunidad LGBTIQ+, Inserción laboral, Percepción y Experiencias.

Abstract

The insertion of the LGBTIQ + community has been studied in various parts of the world, however, although issues such as rights regarding their defense are normally taken into account, labor insertion has been neglected; For this reason, through this research it was possible to establish the perception of workers in various organizations in relation to the labor insertion of the LGBTIQ + community. The research was carried out under a social constructionist epistemological framework, given the importance of recognizing the experiences of the participants, the work dynamics that each one has lived, and thus, as the collection of information is carried out through semi-structured interviews to then expose the stories of the participants in matrices that allow the discourse analysis technique to be carried out. Otherwise, an initial sample of four participants was established, which had the following characteristics as a reference: two of the participants were not part of the community, one had to know a job placement program and the other had not; In contrast, the next two participants were from the LGBTIQ + community, one did not know of an

insertion program and the other, being part of the community, had entered their workplace through a program. Thus, during the investigation it was concluded that social patterns are maintained that limit access to the community's employment context, due to the fact that it was difficult to obtain the account of one of the participants of the community and that it was part of a program of insertion, since if he made his sexual orientation known, patterns of workplace harassment could be generated, preferring to refrain from commenting on his experience.

Therefore, the common perception of the proposed participants is that job placement for the community should be a spontaneous act that minimizes rejection of sexual orientation, as long as no special programs arise that promote double discrimination.

Key words: LGBTIQ + Community, Job Placement, Perception and Experiences.

Introducción

La presente investigación está orientada a indagar la percepción que tienen algunas personas de la comunidad Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGBTIQ+) respecto a la inserción laboral, dado que desde la sociedad misma se han establecido dinámicas de interacción que dificultan en algunos casos que las personas no reciban un trato digno por su orientación sexual e identidad de género; es así, como la exclusión laboral probablemente sea un factor determinante en la calidad de vida de la comunidad LGBTIQ+.

Dentro de esto se identificó, que los espacios laborales a los que la mayoría de la población accede son limitados, por lo que se evidencia que sus competencias y habilidades no son totalmente potenciadas ya que los trabajadores ejercen labores que aunque difícilmente se adapten a su situación se torna necesario realizarlas para suplir sus necesidades básicas. Para esto es necesario romper con los estigmas sociales que fueron generados, que impiden que en algunos casos culminen sus estudios y así mismo escalen al interior de una organización en el ámbito laboral.

Es así como la aceptación a la comunidad LGBTIQ+ a lo largo de la historia se ha “normalizado” en términos de reconocer sus derechos desde la rama legal, ya que no pueden denominarse como una minoría; cada vez más personas se suman a la comunidad y desde la práctica cotidiana se observa que en Colombia aún se mantienen costumbres conservadoras y machistas que inciden en reconocer al otro en distintos contextos, desencadenando mitos y percepciones erradas que generan discriminación, pretendiendo que el tener una orientación sexual distinta a la heterosexual es sinónimo de ser alguien menos que el otro. En cuanto a la discriminación laboral de la comunidad LGBTIQ+, se han identificado en distintos casos conductas negativas por parte de los directivos y/o compañeros de trabajo, cuando una persona homosexual aplica a una oferta laboral o se encuentra trabajando allí. Esas conductas se reflejan en burlas, segregación en procesos de selección, acoso laboral, acoso sexual, trabajos forzados, despidos injustificados, presión para no tener encuentros conyugales y rechazo social a la persona y a su pareja (Moreno, Rincón, y Villalobos, 2015).

En contraste con lo anterior, es importante destacar que desde instancias superiores como la Organización de las Naciones Unidas – ONU (s.f.), se ha intentado poner un límite ante la discriminación de cualquier índole, dado que desde el panorama social no se ha generado la importancia por cumplir las normas. Además, la labor de esta organización se ve apoyada a nivel internacional por la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, por los cuales se generan acuerdos que le permitan a la comunidad acceder a contextos laborales que en teoría están libres de discriminación

acorde con lo pactado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1958) quien establece que no debe existir ningún tipo de “[...] discriminación a causa de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (p. 1).

Adicionalmente se han creado entidades sin ánimo de lucro como la Cámara de Comerciantes LGBTIQ+ de Colombia - CCLGBTco (Revista Dinero, 2017), que desde el año 2012, se ha dedicado a empoderar y fortalecer las propuestas de la comunidad, dando avances sociales y económicos, permitiendo mejorar la calidad de vida de las personas que se apoyan en esa entidad auto sostenible que busca el reconocimiento de la comunidad en el sector laboral.

En relación con lo anterior, se destaca que hay organizaciones que están implementando en sus dinámicas institucionales favorecer la inserción laboral para la comunidad LGBTIQ+, mediante la implementación de políticas que permitan establecer trabajos dignos para ellos, lo cual repercute directamente en su calidad de vida y en el desarrollo de sus potencialidades y supliendo sus necesidades desde acciones dignas. En relación con el artículo 130 de la Ley 1753 (Congreso de Colombia, 2015), se muestra cómo el Gobierno Nacional vela por la garantía de los derechos de la comunidad LGBTIQ+, por medio de la implementación y seguimiento de las Políticas Públicas, que permitan acciones y metas de la comunidad en distintos sectores sociales.

La finalidad de esta investigación es comprender la percepción de los trabajadores en sus respectivas organizaciones, buscando generar así nuevas visiones sobre la realidad

humana, lo cual será fundamental para llegar a tener transformaciones en la sociedad; por lo que en la vida cotidiana estará impactada de las situaciones y relacionamiento de los individuos, permitiendo la apertura de nuevos espacios y estrategias que beneficien a la comunidad, puesto que es importante conocer sus necesidades, las cuales serán determinantes para generar acciones, y que así se disminuya la discriminación y se posibilite la inclusión laboral. Desde una perspectiva en psicología organizacional y del trabajo, la relación con la calidad de vida se reporta con una definición general, dando como concepto que “calidad de vida, en un momento dado, es un estado que se corresponde con el nivel alcanzado por una persona en la búsqueda de sus objetivos organizados jerárquicamente” (Gómez, Galvis-Aponte, y Royuela, 2015, p.1).

Los mismos autores sugieren que algunas de las personas no cuentan con beneficios que tienen los trabajadores formales que estén vinculados a empresas privadas o públicas, dado que las actividades que realizan para obtener una remuneración, no están adscritas a alguna entidad, sino que son trabajos que se realiza por intencionalidad de la persona. Lo anteriormente dicho, hace pensar que la mayoría de trabajadores en el país no tienen o no cuentan con un empleo de calidad, por lo tanto, la calidad de vida se ve afectada puesto que no hay una regularidad laboral que establezca parámetros en los que las personas puedan desarrollarse, desde aspectos materiales como emocionales y/o psicológicos.

En relación con lo anterior, Segurado y Agulló (2002, citados por Granados, 2011), determinan que en la psicología organizacional, la calidad de vida puede entenderse desde dos definiciones, la primera definida como la calidad de vida del entorno de trabajo,

direccionada a la mejora de la misma, mediante los logros de los intereses organizacionales. En contraste con la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica, dirigida al trabajador, desde particularidades en las situaciones organizacionales a las que se enfrenta directamente. Es así, como la articulación de las dos definiciones permite dar un abordaje amplio para comprender cómo se están desarrollando los trabajadores en la organización acorde con los intereses y dinámicas de ésta, y los recursos que cada trabajador tiene para afrontar las situaciones que se presenten.

Problematización

Planteamiento y formulación del problema

Desde el Estado Colombiano se genera una serie de reglamentaciones como decretos, códigos y políticas que permiten garantizar a la comunidad LGBTIQ+ derechos que los cobijen como cualquier otro ciudadano, sin entrar a generar distinciones por la orientación sexual; sin embargo, en ciertas situaciones no se tiene la claridad legal para que las instancias de la sociedad actúen de manera asertiva generando entonces discriminación hacia la población LGBTIQ+ en algunos contextos en los cuales requieren visibilización activa, como lo son el sector de la salud, el sector del trabajo, los trámites legales entre otros sectores que dan garantía de calidad de vida. También, se evidencia una percepción desfavorable desde las personas gay, lesbianas, transgénero, bisexuales, en tanto ven vulnerados sus derechos a la vida, la integridad personal, la libertad y seguridad personal, la libertad de expresión, derecho al trabajo digno, entre otros, sin que los recursos existentes para la garantía de sus derechos sean realmente efectivos (Colombia Diversa, 2010).

De acuerdo con lo anterior se resalta como hay organizaciones que dentro de las dinámicas de funcionamiento, logran implementar políticas que determinen un actuar asertivo en cohesión desde el marco legal hasta los intereses propios de cada institución, generando así ambientes inclusivos, destacando la pertinencia de la creación de programas de inserción y diversidad ligadas a políticas de equidad de género. Teniendo como directriz del grupo de investigación de la Universidad Santo Tomás, Psicología Salud, Trabajo y Calidad de vida, se enmarca esta investigación en la línea Psicología y Desarrollo Social de las Organizaciones y el Trabajo, que tiene como objetivo identificar los fenómenos que se presenten dentro de los contextos laborales, comprendidos desde la realidad actual y la disciplina psicológica, a fin de entender los roles e interacciones presentadas en las organizaciones. Además, la investigación denota las perspectivas personales de cada participante frente a las experiencias vividas en el sector laboral, en contraste con las dinámicas organizacionales de las cuales han sido agentes activos destacando un interés sobre ¿Cuál es la percepción de programas de inserción LGBTIQ+ en trabajadores de organizaciones en Colombia?.

Justificación

La inserción laboral facilita el acceso al sector organizacional de personas que han experimentado discriminación y exclusión laboral en diferentes entornos sociales como las personas de la comunidad LGBTIQ+ que se ven expuestas por su orientación sexual,

entendiéndose como un asunto que genera y desarrolla gran tensión en varios contextos de nuestra sociedad (Pesantez, 2018), en relación con Lamas (1994) quien define la orientación sexual como independiente a la identidad de género, ya que la identidad hace referencia a la identificación que un hombre y mujer hacen sobre sí mismos aun cuando ello no está en relación con su sexo biológico; mientras que al entender la orientación es sentir atracción sexual, emocional y afectiva por individuos de su mismo género, diferente al suyo o de más de un género, además de mantener relaciones íntimas con esas personas. Dicho lo anterior, la orientación sexual se compone de diferentes conceptos que permiten hablar de diversidad sexual, haciendo referencia a la clasificación de la sexualidad en general, aludiendo que no existe solo una pauta heteronormativa y reconociendo otras expresiones tales como: lesbianas, gais, bisexuales, travestis, transgénero y demás categorías que permiten la identificación de las personas.

A continuación se nombraran las categorías que abarcan la clasificación de la sexualidad acorde con las necesidades y expresiones con las que las personas se sientan identificadas, las cuales son: heterosexualidad, bisexualidad y homosexualidad, entre otras que cobijan a la comunidad LGBTIQ+; de igual forma hay que tener claro que las anteriormente nombradas son las orientaciones sexuales conocidas, debido a que también se refieren a la identidad de género la cual es totalmente independiente del sexo biológico o la orientación sexual de la persona (Mujika, 2007). Sin embargo, se estableció que la realidad de la comunidad LGBTIQ+ se constituye bajo diferentes dinámicas, ya que en la mayoría de los casos se le vulneran sus derechos en relación con el trabajo digno o la igualdad de los

trabajadores establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual define que “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley” (Ministerio de Trabajo, 2011, art. 10).

Por esto, para la presente investigación se realizó una revisión previa en algunas bases de datos como Scielo, Redalyc, E-brary, Pubmed, Researchgate, Google Académico, entre otras y dentro de la búsqueda de antecedentes se encontró que existe una gran cantidad de artículos dirigidos al ambiente laboral que viven las personas de la comunidad LGBTIQ+ en diferentes países del mundo. Adicionalmente, se dificultó la consolidación de información que permitiera reconocer la incidencia directa entre una organización y la experiencia de los trabajadores dentro de la misma, infiriendo que existe un vacío de conocimiento frente a la relación entre la percepción de los colaboradores respecto a las dinámicas organizacionales sobre diversidad e inclusión, vividas directamente dentro de un programa o política organizacional al respecto. Se da así un punto de partida fundamental para realizar esta investigación, puesto que su relevancia consiste en aportar al vacío de conocimiento presente sobre el tema de interés. Por lo tanto, desde una metodología cualitativa se destaca el reconocimiento de la percepción de los participantes gracias a las narrativas que se han construido permitió un acercamiento a las experiencias personales de los participantes, en contraste con las dinámicas culturales que muestran un rol específico desde la heteronormatividad, articulado desde las dinámicas propias que se crean alrededor de las normativas organizacionales, las cuales abren la posibilidad de que la comunidad

LGBTIQ+ tenga diversidad en la oferta laboral, en donde se está privilegiando a las personas por sus competencias, sus capacidades y habilidades, permitiendo hacer de lado su orientación sexual o género; es así como resulta relevante reconocer cómo desde esas narrativas propias se evidencian limitaciones y posibilidades en el sector laboral para la comunidad (Burgos y Turriago, 2016).

Lo anterior, con el fin de entender cómo las organizaciones están pensando en dinámicas que abarquen a la población en general desde políticas de inclusión, buscando hacer posible la implementación de nuevas estrategias en distintas organizaciones que generen espacios laborales dignos, mientras se da cumplimiento a cabalidad de los derechos de las personas. Se tiene en cuenta que en países como Colombia se “muestra que el 30% de las lesbianas entrevistadas fueron despedidas al menos una vez, en razón de su preferencia sexual, asimismo se estableció en dicho estudio que el 26% de las entrevistadas vivió maltrato en sus trabajos por ser lesbianas” (Moreno et al., 2015, p. 21), generando una afectación en la calidad de vida de las personas de la comunidad LGBTIQ+. Se dio así un punto de partida crucial para el desarrollo de esta investigación, ya que, por medio de la misma, es posible generar un aporte al grupo de la Universidad Santo Tomás, a partir de la claridad que se estableció sobre las experiencias de los trabajadores desde el rol que ejercen dentro de la organización, permitiendo comprender con mayor facilidad una mejor funcionalidad en los ambientes laborales llegando a disminuir la discriminación laboral por diversidad.

Finalmente, la presente investigación se desarrolla con la psicología organizacional, entendiendo esta como una “rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (Gómez, 2016, p.1). Al contar con la participación de trabajadores en diferentes empresas y teniendo en cuenta que ellos invierten gran parte del día en el desarrollo de su vida laboral y que en algunas organizaciones se cuenta con la participación activa de miembros de la comunidad LGBTIQ+, esta área de la psicología permitió abordar una visión más amplia respecto a la percepción de los trabajadores, motivo por el cual se decidió generar un espacio donde los participantes con una orientación sexual diversa, narraran sus experiencias laborales generando espacios reflexivos que surgieron con el ejercicio. Adicionalmente se logró trabajar sobre la importancia de fomentar espacios de inserción laboral para miembros de la comunidad LGBTIQ+ buscando crear conciencia en pro de plantear políticas y normativas que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral de las personas de la comunidad.

Objetivos

Objetivo general

Comprender la percepción de programas de inserción LGBTIQ+ en trabajadores de organizaciones en Colombia.

Objetivos específicos

Describir la percepción de diversos trabajadores relacionados con la implementación de programas de inserción LGBTIQ+.

Contrastar la perspectiva de diferentes trabajadores frente a los programas de inserción.

Marcos de referencia

Marco epistemológico

Con el fin de comprender de manera más adecuada el fenómeno de la inserción laboral en la comunidad LGBTIQ+ expuesto en la presente investigación se abordó desde el Construccinismo Social, el cual según Gergen (1999) citado por Magnabosco (2014), surge como un medio dentro de un conjunto de propuestas teóricas en las ciencias humanas, en donde su máxima expresión consiste en darle mayor importancia a lo que se escucha para poder comprender, lo que permite dar paso a una construcción mutua para encontrar el significado, en el que tiene mayor importancia las formas que se introducen dentro del diálogo, más que el mismo resultado. Se da a entender que el conocimiento y el lenguaje constantemente se construyen y reinterpretan, lo que se aplicó en esta investigación por medio de la metodología abordada, en la que la principal fuente de recolección de información fue el diálogo con los participantes, con el fin de crear conjuntamente con ellos, el significado de la inserción laboral desde el relato de sus experiencias y de la percepción que tienen frente al fenómeno. Adicionalmente el construccionismo social permite desde lo que expresa en su primera forma, conocer el mundo por medio de la historia y su cultura; desde la segunda, remitirse a la interacción de los diferentes individuos; desde la tercera, una relación existente entre el conocimiento y su acción y finalmente, el realce de una postura crítica y reflexiva que permite producir el conocimiento. Esto permite comprender que este fenómeno cuestiona la realidad de la

cotidianidad y permite interpretar la estructura interna de cada uno de los significados, dando espacio a experiencias que se pueden compartir con otras personas, entendiendo que no existe una única verdad, sino que existen significados relevantes para cada sujeto, que al contrastarse con otras personas permite nutrir experiencias similares desde diversos puntos de vista. Por este motivo dentro de esta investigación se decidió retomar el construccionismo, en la medida en que las narraciones de los participantes a lo largo de sus experiencias, serán las que ayudarán a la interpretación del fenómeno de la inserción laboral, construyendo una realidad que será propia de sus experiencias y que tendrá un significado especial para esta investigación, que se ha articulado a través de los diversos sistemas de interacción de cada participante; ya que dentro de cada contexto el rol de las personas se adapta para asumir las demandas específicas.

Adicionalmente, se pretende brindar una comprensión teórica desde el enfoque Sistémico, que surge durante el siglo XX en forma de paradigma científico que buscaba mostrar la concepción armónica haciendo a un lado las posturas lineales y unidireccionales para conseguir la comprensión de un determinado sistema (Tomas, 2012), permitiendo verlo como un grupo de partes o elementos que mantienen un determinado funcionamiento que consigue ser dinámico; así se crea una vinculación que está caracterizada por su interdependencia e interacción buscando llegar a un fin específico, en el cual existe un trueque bien sea de energía, materia, información etc. (Gay, s.f.). Desde esta postura no se permite afirmar la existencia de un marcador lineal, debido a que los miembros de cada

sistema funcionan de formas alternas, generando así un cambio constante en un contexto y de esta manera al articular el modelo ecológico de Bronfrenbrenner, citado por Torrico, Santín, Villas, Álvarez-Darnet y López, 2002). Este autor, destaca el macrosistema como aquel que indica los patrones culturales, políticos y económicos, relacionado con los constructos generados a nivel social, teoría útil para esta investigación dado que se evidencia que desde la cultura en la que está inmersa la persona entrevistada genera su concepto frente al fenómeno. Estos patrones culturales, impactan directamente el exosistema, entendido como aquel que no obliga a la persona a tener una interacción activa, pero si modulada de las dinámicas personales, como desde la interacción vivida de los participantes en su medio laboral. Además, el mesosistema se establece como el responsable de permitir la interacción con los otros, en este caso con los demás trabajadores que compartieron los espacios laborales de los entrevistados, ya que fortalece, amplía y cambia las perspectivas que se han inculcado a través del microsistema, el cual está dirigido a ser el primer entorno al que un ser accede construyendo y adquiriendo el conocimiento (Torrico, Santín, Villas, Álvarez-Darnet y López, 2002) y que tendrá gran influencia en la percepción narrada de los participantes frente al concepto de trabajo, de formación de habilidades, de discriminación y respeto por la diversidad.

Marco teórico

Según Cárdenas, Ramos y Olaya (2017) en el territorio colombiano desde de la década de los años 90's se ha intentado visibilizar la importancia de los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Se nombrarán algunos hechos que muestran cómo se ha ido lentamente

reconociendo sus derechos. En Colombia, a partir de 1940 se crea en Bogotá el grupo llamado “Los Felipitos” el cual permanecía oculto por las tradiciones conservadoras de la época; posteriormente en 1970 se reconoce a León Zuleta como uno de los homosexuales activistas de la época, el cual fue expulsado de la Juventud Comunista a razón de su orientación sexual, además fue quien creó el grupo LGBT en Medellín y la revista nombrada “La ventana gay” en 1979. En relación con lo anterior se destaca la legalización de la homosexualidad en Colombia en 1981, permitiendo el surgimiento de nuevos colectivos como: el Movimiento por la liberación homosexual, Colectivo landa y heliogábalos, Grupo de Estudio y Liberación Gay, teniendo como líderes a Manuel Rodríguez, Guillermo Cortez y Leonardo Vidales; por otra parte en el año 1982 se desarrolla una marcha por el orgullo gay.

Orientación sexual

Pensando en lo anterior y en el bienestar de la comunidad, es importante definir la orientación sexual como una “atracción afectiva y sexual que las personas sienten por otras personas” (Mujika y Ureta, 2007), sin dejar de lado que actualmente es posible reconocer una gran variedad de orientaciones referidas a la sexualidad, para entender la atracción y el afecto por otras personas, tales como, la llamada heterosexual que es también la más aceptada socialmente, y que en algunas ocasiones hace a un lado orientaciones como la bisexualidad y la homosexualidad (Pesantez, 2018).

Identidad de Género

Además, la identidad de género según López (1988) citado por García (2005) se

entiende como una auto clasificación del hombre como hombre o como mujer a partir de una construcción cultural previamente establecida, donde se enmarca también, que puede ser entendida como un conjunto de emociones y pensamientos que nacen en una persona por un miembro de alguna categoría de género. Según Cardona-Cuervo, 2016, “la identidad como elemento del derecho humano, se erige en su rasgo esencial pues dota al individuo de un conjunto de oportunidades y proyecciones de su personalidad cuyo desconocimiento deviene en la negación de su ser y en el irrespeto a su dignidad humana”, p.88. Para lo anterior, ha sido posible establecer dos líneas de argumentación, en una primera se han centrado en todos los procesos que pueden surgir de forma interna en el sujeto, mientras que en la segunda le han dado mayor importancia a la interacción entre los factores culturales, situacionales y sus procesos psicológicos básicos.

La transexualidad, según Arán (2006) citado por Bones, Rubin, Zambon, Ücker, Torres, Cerqueira-Santos, Schneider y Da Silva (2009) “es un fenómeno complejo, caracterizado por el sentimiento de no pertenecer al sexo anatómico”, p.21, por lo que en la clasificación según la ONG Colombia Diversa (2006), la cual promueve y defiende los derechos humanos y legales de la comunidad LGBTIQ+ en Colombia, se destaca la identificación de las personas homosexuales (entendida como la expresión de las emociones, afecto y atracción sexual hacia personas del mismo sexo), en :

Lesbiana: haciendo referencia a las mujeres que se reconocen como tal y se sienten atraídas de forma erótica-afectiva hacia otras mujeres, incluyendo también el ámbito sexual.

Gay: referido a los hombres que se reconocen como tal y se sienten atraídos de forma erótico-afectivo hacia otros hombres, incluyendo también el ámbito sexual.

Bisexual: se refiere al hombre o mujer que se sienten atracción por personas del mismo sexo y del sexo opuesto, dirigiendo sus emociones, afecto y atracción sexual. Es importante destacar que para que una persona se defina con esta orientación sexual, no necesariamente requiere de un encuentro sexual con ambos sexos.

Transgénero: “significa persona cuya expresión de género no corresponde al papel social atribuido al género designado para ella en el nacimiento. El término se utiliza últimamente para definir también a personas que están en tránsito entre un género y otro, absorbiendo el término travesti” (Bones et.al., 2009, p.3). Son personas que desarrollan una identidad de género opuesta a la biológica que se les demanda socialmente, es así como para personas que se identifican con esta categoría, se acoge una transición de hombre a mujer o de mujer a hombre, siendo fundamental reconocer que su orientación sexual transita desde la heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad; sin embargo, se establece que desde esta postura de la sexualidad no es esencial realizar ningún tipo de cambio físico permanente, puesto que se asume una apariencia diferente y asimismo el transgénero puede transitar entre el travestismo, transformismo y el transexual.

Transexual: sienten y se reconocen a sí mismas como pertenecientes al sexo opuesto, por lo tanto, se someten a procesos médicos, hormonales y /o quirúrgicas, con el objetivo de cambiar su apariencia física en relación con su apariencia biológica, su sentir psíquico, espiritual y social. “Transexual es un individuo que tiene una identidad de género opuesta al sexo designado (normalmente al del nacimiento). Hombres y mujeres transexuales hacen o pretenden hacer una transición de su sexo de nacimiento al sexo opuesto con alguna ayuda médica (terapia de redesignación de género) para su cuerpo (Bones et.al., 2009, p.3).

Sexo y Género

Se entiende como sexo a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer haciendo referencia a la carga hormonal, genitalidad y morfología que se complementa a través del género, haciendo referencia a las características, creencias y representaciones sociales que se generan en las dinámicas de los grupos humanos, en función del significado que se atribuye a hombres y mujeres desde su condición anatómica. Gracias a esta simbolización es posible identificar los roles sociales en el sector laboral, atribuyendo oficios y profesiones de acuerdo con los estereotipos culturales que dificultan, para una persona con orientación sexual diversa, pueda acoplarse al clima laboral (Lamas, 2000).

Acoso laboral

Al hablar de acoso laboral hace referencia a un fenómeno que se mantiene a través del abuso emocional y comportamientos agresivos que se generan de forma constante entre compañeros del entorno laboral y/o personas en cargos superiores, además se manifiestan

pautas de comunicación agresiva y con carencia ética (Giraldo, 2015). Cuando se habla de hostigamiento, aunque suele tener una manifestación similar al acoso tiene como determinante un componente sexual, amenazante y perturbador, que se enmarca dentro del contexto laboral; a lo cual dicha acción pretende generar una pauta de poder sobre el otro.

Se reconoce como en la comunidad LGBTIQ+, algunos empleados y empleadas tienen que sobrellevar el hostigamiento, abuso sexual, acoso y maltrato físico; además de ser continuamente el motivo de discriminación, ligado a las anteriores situaciones que perturban su estabilidad emocional.

Especialmente la exclusión en el medio laboral es la apreciación de no aprobación con la heteronormatividad es decir que “la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual”, donde también se tiene las ideas que se pre establecen respecto a la apariencia y la conducta, que se supone tienen los hombres y las mujeres. A menudo, la mujer que es observada como “masculina” o el hombre como “afeminado” en sus acciones o aspecto, son víctimas de acoso y discriminación (Cárdenas et al. 2017), entendiendo que a partir de la revisión documental y lo anteriormente expuesto en algunos de los casos presentados sobre la comunidad LGBTIQ+, se manifiesta como problemática que los integrantes de la comunidad no logran acceder a un trabajo digno y en caso de hacerlo se tienen que enfrentar con que son víctimas de acoso, es por esto que en esta investigación se buscó comprender que es indispensable aprovechar las capacidades dadas por el humano para así lograr un desarrollo social más óptimo.

Inserción laboral

Según González y Jiménez (2014), definen la inserción laboral, como la incorporación de las personas al sector laboral sin importar las características personales que posean; esto luego de la realización de una actividad sin remuneración económica, sino que además permite la posibilidad de desarrollar sus competencias desde el momento en que se presenta a una oferta laboral ejerciendo oportunamente sus potencialidades. Es en resumen el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a todos los trabajadores sin discriminación de género ni diversidad sexual.

Inclusión laboral

Según Xirau (2018) la inclusión laboral se entiende como una forma activa para las personas para acceder al sector laboral, sin discriminación, logrando disminuir la discriminación para fomentar una mejor calidad de vida; ésta entendida como la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento de sus derechos humanos (Correa y Giraldo, 2017), ya que el acceso al sector laboral será la fuente para el sustento económico en garantía de las necesidades básicas. Esas necesidades pueden clasificarse en dimensiones como el bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social, defensa de los derechos y desarrollo profesional; encontrando así un equilibrio que se derive en la percepción que cada persona tenga de ellas en tanto tenga los recursos para suplirlas. En resumen, la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad

económica de los individuos, cuya transición social lleva a cambiar el sistema educativo y familiar hacia posiciones en el mercado laboral.

Percepción

Desde la psicología clásica de Neisser, la percepción se entiende como:

“ [...] un proceso activo- constructivo en el que interviene un perceptor, que antes de procesar la información tiene unos datos archivados en su conciencia que ayudan a construir un esquema informativo anticipatorio, permitiendo contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según sea adecuado desde lo propuesto por el esquema, lo que hace que sirva de apoyo para el aprendizaje. Así mismo, la percepción es entendida como un conjunto de procesos y actividades que se relacionan con la estimulación de los sentidos, por medio de los cuales se obtiene información respecto a nuestro hábitat y las acciones que se ejecuten en él y en los estados internos” (Universidad de Murcia, s.f., p. 1).

Dicha postura está estrechamente conectada con los propósitos de esta investigación, considerando que la información arrojó resultados acordes con la construcción de las experiencias de los participantes con el entorno laboral en el que se desempeñan compartiendo con miembros de la comunidad LGBTIQ+, independientemente de sí en su lugar de trabajo existe o no un programa de inserción y sin importar su orientación sexual.

Clima Organizacional

El clima es un medio donde se perciben las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa y que ayudan a aumentar o disminuir la productividad laboral (Molina, 2004), adicionalmente el clima laboral se puede determinar por medio de las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad de los mismos, y por ende de la organización, lo que se ajusta a esta investigación entendiendo que el clima laboral es un tema que convoca a todas las personas que interactúan en un escenario laboral específico y que los programas de inserción laboral para la comunidad LGBTIQ+ pueden ayudar a mejorar estos espacios para todos los trabajadores y a su vez le brindan a las personas de la comunidad una nueva oportunidad de demostrar sus capacidades y habilidades laborales.

Además, para Goncalves (1999) y Rodríguez (2001), citado por la Universidad de las Américas (s.f.), el clima organizacional se comprende como un “componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros [...]. Además, este es definido como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (p.14).

Desde la Psicología Organizacional el componente de inserción laboral según Blach

(2007) citado por Porras (2013), se refiere a la psicología del trabajo como disciplina, la cual trata de:

“fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno laboral. [...] Estos fenómenos se estudian desde una perspectiva puramente personal- individual en dónde se analiza el cómo la gente común piensa, siente y valora el trabajar en un régimen de empleo y qué impacto psicosocial producen en ella su situación laboral” (pág. 101).

Marco Interdisciplinar

Con el fin de tener una visión amplia sobre la inserción laboral en la comunidad LGBTIQ+, se incorporarán disciplinas que, en contraste con la psicología, logren mostrar otras perspectivas que ayuden a entender la situación desde una mirada más amplia; por lo tanto, se articulan conceptos desde disciplinas como:

Derecho

Desde esta postura se identifica la inserción laboral como “ la incorporación de un ciudadano a la actividad económica laboral” (Salazar, 2019), dado que es apropiado para desempeñar un cargo en el que pueda exponer sus habilidades y competencias, además de que la condición de trabajador debe darse en términos de: que sea una persona mayor de 18 años o que esté emancipado, una persona con 16 años con autorización de sus tutores legales, y quien tenga la capacidad para dar la prestación de sus servicios.

Es entonces cómo pueden darse efectos de discriminación sexual, en tanto se le niega a una persona la posibilidad de desempeñar un cargo por motivo de su orientación

dentro de la diversidad sexual existente. Entra a jugar un papel importante las instancias legales que, por el desconocimiento de las mismas, dificultan acciones que generen espacios que posibiliten el derecho de igualdad por lo que se niega la opción de pertenecer a espacios laborales a ciertos grupos. Es así que se deja como una opción el establecimiento de políticas públicas, programas y estrategias que cubran el Derecho al Trabajo y garanticen el cumplimiento oportuno de las mismas para los miembros de la comunidad LGBTIQ+. Específicamente se encontró que la población transgénero cuenta con una legislación, donde se garantizan sus derechos a no ser discriminados puesto que, se reglamenta desde la Constitución Política de Colombia en el artículo 13 la “prohibición de discriminar a las personas por razón de identidad de género y la obligación del Estado de adoptar medidas en favor de grupos excluidos para promover unas condiciones de igualdad real y efectiva” (García, 2018). ...los estudiosos de las ciencias sociales y médicos endocrinólogos han conducido a la necesidad de un cambio de paradigma moral para asegurar el respeto de normas internacionales de derechos humanos que reconocen la diversidad de la humanidad y protegen los derechos de los grupos marginados, a la vez que establecen la obligación de los Estados de respetar y proteger los derechos de todo individuo... El derecho que se tiene a la identidad como esencia de la personalidad jurídica a partir de la naturaleza de sus derechos. (Cardona-Cuervo, 2026, p.3)

Economía

Visto desde el ámbito laboral, para personas de la comunidad LGBTIQ+, resulta complejo acceder o mantenerse en un cargo laboral digno, independientemente de su

formación académica negando la oportunidad de generar un impacto económico importante para el país, puesto que son personas que son rechazadas por su orientación sexual. En la economía, las organizaciones en su mayoría no cuentan con personal de la comunidad LGBTIQ+, refiriendo que los trabajos más comunes a los que acceden las personas de dicha comunidad, son cargos de servicios y venta de comercio y mercado, generándose pobreza en esta población. Como es poca población de la comunidad la que accede a cargos científicos e intelectuales, se genera un impacto negativo en la economía reconociendo que, si a las personas de la comunidad se les niega la oportunidad de participar en un trabajo acorde con sus conocimientos y habilidades se disminuye la participación de la población en Colombia a trabajos formales, con acceso a las entidades bancarias y sus beneficios lo que puede llegar a tener efectos negativos en la calidad de vida de los miembros de la comunidad LGBTIQ+. De la misma forma se evidenció por medio de estudios realizados por la Asociación de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (2016) citados por Pesantez (2018) que los miembros de la comunidad acceden a trabajos en los que normalmente reciben salarios inferiores en contraste con las personas heterosexuales y los cargos que pueden llegar a ocupar no siempre están relacionados con sus competencias laborales. Se reconoce que esta comunidad ingresa generalmente más al trabajo informal lo que limita el pago oportuno de aportes a salud y pensión, generando una obligación por ocultar su verdadera identidad y orientación sexual, debido al temor de ser rechazados en una oferta laboral y perder los beneficios de ser trabajadores formales con derecho a prestaciones sociales, y seguridad social paga. (Yepes, 2018). Igualmente, al no tener

opciones de acceder a trabajos formales, se disminuye también la oportunidad que ven al acceso a educación superior, generándose niveles bajos de educación por lo que buscan trabajos en prostitución con afectaciones sociales y económicas para el país.

Sociología

Para lo anterior se abordará la Sociología, dado que aún se mantiene en el sector laboral dinámicas de transfobia, encaminada al rechazo, incomodidad y falta de aceptación, a personas que manifiestan una identidad de género distinta al rol socialmente establecido, entendiendo como mayor dificultad para las personas transgénero que se han realizado una transformación desde su físico, aun cuando sus documentos de soporte legal, tales como identificación y certificados educativos o laborales, sostienen una identidad que será distinta a la actual, generando una discrepancia, lo que desde el inicio da espacio a ambientes de discriminación (Coll-Planas y Missé, 2018),

Además, lo anterior es determinante para que esa persona pueda llevar una vida independiente y con una calidad de vida óptima que le permita no solo satisfacer sus necesidades básicas, sino que también le permita alcanzar sus aspiraciones en relación con su proyecto de vida, sintiendo que desde la sociedad se va a reconocer su identidad física en contraste con sus competencias; sin dejar de lado que Leão (2015), sugiere que el género es una interacción con otras fuerzas en la sociedad y como este a su vez se podía relacionar con otras fuerzas sociales existentes.

En relación con la perspectiva sociológica para quienes deciden manifestar abiertamente su orientación sexual y están dentro de un contexto laboral, se generan pautas

conflictivas, en tanto que en algunas situaciones al recibir rechazo por parte de su lugar de trabajo, no se generan relaciones interpersonales efectivas que fomenten el desarrollo de una persona, por lo que tiene que evitar situaciones que puedan afectar su bienestar personal y laboral, ya que los estereotipos sociales son la fuente principal para el fomento de rechazo y discriminación por orientación sexual, teniendo una relación estrecha con las pautas de crianza que se reafirman por los ideales sociales, que se sustentan aún en ciertos países por su tradición conservadora y religiosa.

Se tiene en cuenta que desde los años setenta, el término género se ha definido como categoría central en la teoría feminista, siendo un punto detonante para la comprensión de género con poder, constructivismo y desigualdad. Es por eso que a medida que van avanzando los años, específicamente en los ochenta, se define la conceptualización del género más notable para la política afectivo-sexual, en tanto se da continuidad al paradigma de la teoría de la acción, que examina el género como categoría de análisis y principio de estructura social. Este concepto adopta un rumbo socio-histórico y constructivista, debido a lo que se quería lograr era incorporar en su análisis los niveles micro-sociológicos de la acción social y macro-sociología de la estructura social en capacidad de lo simbólico y material (Venegas, 2011). Es entonces como actualmente al hablar de género se aborda desde la perspectiva cultural, sobre aquellas características que se han generado en torno al que hacer particular de un hombre y una mujer, lo cual implica que desde las creencias sociales se aborde de manera discriminatoria, la intención de una persona por cambiar su identidad de género; si bien a lo largo del tiempo se ha normalizado

la diversidad sexual, aún se denota como un tabú asociado a las profesiones, trabajos y cargos, a los que se supone puede acceder una persona con una orientación sexual diversa, siendo fundamental generar acciones que permitan cobijar a la comunidad desenfocando la atención en su sexualidad y orientándolo al desarrollo profesional.

Marco Legal

Se han tenido en cuenta que a nivel mundial se habla de los Derechos del individuo en relación a la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptados y proclamados por la Asamblea General, en la resolución 217 A (III), de la fecha 10 de diciembre de 1948, que dicta como “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 1948, Art.23. p.7); además, la Declaración pública de Malta del Tercer Foro Intersex Internacional (2013) refiere la visibilización de la comunidad LGBTIQ+ en la conmemoración del Día de la Visibilidad Intersex (26 octubre) y el Día de la Solidaridad Intersex (8 noviembre), los cuales resaltan el reconocimiento desde “las instituciones de derechos humanos internacionales, regionales y nacionales a incorporar y brindar visibilidad a las cuestiones intersex en su trabajo” (Declaración de Malta, 2013), garantizando el acceso al sector laboral.

De acuerdo con lo anterior, se articulan en Colombia los Derechos Humanos regidos por la Constitución Política de 1991, desde el artículo 25 está estipulado que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y

justas” (p.5), siendo importante reconocer que se han presentado modificaciones, respecto al Artículo 1 del Acto Legislativo del año 2000, en donde el congreso expidió un estatuto del trabajo, lo que significa que la ley correspondiente es tenida en cuenta en los siguientes principios fundamentales: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho” (p.13).

Para la investigación presente, se retoma el Código Sustantivo, en donde se nombran artículos como principios generales, los cuales tienen como finalidad lograr justicia en la construcción de las relaciones que surgen entre “empleadores” y trabajadores, para la coordinación económica y equilibrio social, teniendo en cuenta que los artículos se rigen para el territorio de la República para todos los habitantes sin importar su nacionalidad. En el artículo tercero del Código Sustantivo del Trabajo (1951) citado por el Ministerio de Trabajo (2011), se menciona cómo se “regulan las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares” (p.1); en relación con el artículo quinto, el cuál define el trabajo desde el Código como “ toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y

cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (p.1).

Cabe resaltar como desde la República de Colombia en el Decreto (...) del 2016 en el país y en contraste con lo anterior mencionado, se han adoptado políticas públicas, por efecto de la discriminación en contra de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, fundamentando esa discriminación en los prejuicios que no permiten el reconocimiento de las personas como sujetos de derechos y, lo que significa que se llega a la exclusión en los ámbitos cultural, económicos, político y social. Por lo tanto “en consecuencia la identidad de género, la identidad sexual y la orientación sexual son propias de la autonomía, identidad y libre desarrollo de la personalidad, por lo que hacen parte de la esfera íntima de cada persona” (p.3). Respecto a la jurisprudencia constitucional se consolida que: “la ausencia de igualdad en caso de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados conlleva a la anulación permanente de otros derechos en distintos rangos, que van desde la seguridad social integral, pasando a situaciones básicas como el acceso y la permanencia en el trabajo, la educación o en el aspecto recreativo.” (p.3). Otra de las políticas públicas decretadas por la Ley 1753 de 2015 denominada “Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018” determina la “garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas” (Decreto 762 de 2018, p.5). Esta tiene en cuenta la promoción y garantía del cumplimiento de los derechos para las personas que hacen parte de la comunidad con orientación sexual e identidad de género

diversa, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos civiles y políticos, el derecho de la vida, libertad, integridad y seguridad, lo que significa que se le quiere dar efectividad al darle medidas a favor de la comunidad, además de participación en sectores sociales. A partir del objeto y los objetivos que se han presentado en la política pública se han desarrollado los ejes de la siguiente manera:

- “Fortalecimiento de capacidades y competencias institucionales para la atención con enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.”
- “Promoción del reconocimiento e inclusión de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.”
- “Respeto, protección y garantía de derechos.”(p.6).

Según el Centro de estudios jurídicos “Derecho justo”, en una publicación realizada para el periódico *El Tiempo* (2015) en Colombia la comunidad LGBTIQ+ ha logrado por medio de la corte constitucional, reconocer que tienen derechos en:

1. Los establecimientos carcelarios en donde deben respetar a reclusos pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.
2. Las comunidades homosexuales tienen derecho a realizar desfiles.
3. La falta de información sobre la orientación sexual de un padre adoptante no puede ser criterio para revocar la adopción.
4. A una persona no se le puede impedir que esté en un sector determinado o ser retenida en razón a su orientación sexual.

5. Besarse con la pareja hace parte del espacio de libertad personal, sin importar la condición sexual.
6. Obligación de EPS de realizar cirugía de reasignación de sexo.
7. Colegios públicos no pueden negar el cupo estudiantil a homosexuales.
8. Las personas homosexuales pueden donar sangre sin ningún tipo de discriminación por su orientación sexual.
9. Cambio de nombre por segunda vez en razón a la identidad de género.
10. Derecho de sustitución pensional y de patrimonio en las parejas homosexuales

Teniendo en cuenta que durante años han logrado movilizarse para la igualdad de los derechos, se ha avanzado por medio de decretos que buscan hacer respetar dichos derechos, mejorando su calidad de vida y el reconocimiento social que existe con relación a los miembros de comunidad LGBTIQ+, motivo por el cual desde la Alcaldía Mayor de Bogotá, se tiene en cuenta el Decreto número 608 (2007), “Por medio del cual se establecen los lineamientos 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, y se dictan otras disposiciones” (p.1). Además, dentro del mismo se destaca el artículo 2, el cual se han formulado e implementado además de hacer seguimiento y evaluación de esta política a partir de los siguientes principios:

[...] “Titularidad de derechos: En Bogotá D.C., las personas de los sectores LGBT son titulares y sujetos plenos de todos los derechos.

Efectividad de derechos: Los servidores públicos y contratistas del Distrito Capital, y los particulares que cumplan funciones públicas y presten servicios públicos de responsabilidad distrital, tienen la obligación de adoptar medidas para hacer efectivos los derechos de la población LGBT, incluidas las acciones afirmativas necesarias para la superación de las condiciones que facilitan la vulneración de sus derechos o para la restitución de los mismos.

Autonomía: Se entiende como una forma de uso del poder y una condición atribuible a cada persona que requiere ser construida y defendida constantemente

Identidad: Se reconoce y respeta el derecho que tiene toda persona a construir para sí una autodefinición respecto a su cuerpo, su sexo, su género y su orientación sexual.

Equidad: Se orienta a superar las situaciones de desigualdad, exclusión, discriminación y marginación que vulneran el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas de los sectores LGBT por efecto de su identidad de género y orientación sexual.

Solidaridad: Implica la actuación articulada de la ciudadanía, las organizaciones sociales, los diferentes sectores LGBT y las instituciones con el fin de superar las situaciones de discriminación resultado de la identidad de género y la orientación sexual.

Diversidad: En el Distrito Capital se reconoce y promueve la heterogeneidad, la pluralidad, la singularidad, la creatividad y las diferencias en las identidades de género y las orientaciones sexuales en el marco de los Derechos Humanos y los principios constitucionales.

Participación: Entendida como todo aquello que reconoce y promueve el ejercicio de los derechos de las personas de los sectores LGBT, en el marco de la profundización de la democracia y la ciudadanía activa, y adelanta acciones para que dichas personas y sus organizaciones cuenten con una mayor cualificación para su inclusión en los distintos espacios de decisión en la ciudad.[...] (p. 4-5)

Finalmente se destaca la labor social de la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans-GAAT, en tanto se garantiza el derecho a la identidad para una vida digna sustentado en la Constitución Política (1991), en relación con el Decreto 1227 de 2015 que dictamina como las personas tienen la posibilidad de la corrección por vía notarial del sexo y nombre inscrito en el registro civil, del mismo modo en la Sentencia T-063 (2015) se estipula que existen tres disposiciones por las cuales se garantiza el desarrollo libre de la personalidad, priorizando el “derecho a vivir como uno quiere; derecho a vivir bien; derecho a vivir sin humillaciones”.

Antecedentes Investigativos

Se han encontrado investigaciones relacionadas con la inserción laboral de las personas transgénero en la ciudad de Portoviejo - Ecuador, desde Gutiérrez, Cacao y Ormaza (2017) y teniendo como objetivo de la investigación caracterizar de forma acuciosa desde el punto de vista de la comunidad transgénero de la ciudad de Portoviejo la cuestión de inserción laboral abarcada desde la problemática social de los involucrados. La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, con el que se pretende determinar la muestra, se establece con un muestreo probabilístico aleatorio simple, de los cuales se

cuenta con la ayuda de 38 personas de sexo masculino, autodefinidos transgénero, con una edad promedio de 25 años de edad. Los resultados evidencian la discriminación que existe por parte de empleadores y de la comunidad general hacia las personas trans, basada en algunos prejuicios arraigados en la conducta social ecuatoriana, por lo que el grupo considera oportuno la sensibilización que permita superar estas brechas sociales.

En relación con lo anterior, el estudio denominado “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá Colombia”, elaborado por Jiménez-Castaño, Cardona- Acevedo y Sánchez- Muñoz (2017). Se menciona que los mercados de trabajo han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad por su orientación sexual, sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos. Este artículo presenta la caracterización de los perfiles empresariales y ocupacionales de un grupo de la comunidad LGBTIQ+ en la localidad de Chapinero en Bogotá- Colombia. La metodología empleada se basó en la implementación de entrevistas semiestructuradas, partiendo de un análisis descriptivo, allí se encontró, en primer lugar, que la discriminación y segregación ocupacional varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad de género , construcción y manifestación corporal de la sexualidad; y en segundo lugar, las condiciones laborales de las personas entrevistadas afectan negativamente su calidad de vida.

Otra investigación relacionada a la temática de inserción laboral destaca las “Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTIQ+, familia y contextos

laborales”, esto dicho por Burgos y Turriago (2016). En la siguiente 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 LGBTIQ+, familias e instituciones de inclusión laboral como el Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual - 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 LGBTIQ+, 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 LGBTIQ+ y sus procesos identitarios, a la luz del reconocimiento de sus capacidades, habilidades, competencias y recursos en un contexto laboral que propicien 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.

Se destaca también como las “Percepciones de la comunidad LGBTIQ+ en el proceso de selección y ocupación de cargos públicos en Quito-Ecuador”, para Flores (2016) se habla de las percepciones como discriminación, leyes de cuotas, rechazo o beneficios son de las muchas apreciaciones que podríamos encontrar cuando hablamos de una persona que se reconoce como LGBTIQ+. Por esto, este trabajo identificará los efectos observados por personas que se reconocen públicamente como LGBTIQ+, al aplicar, conseguir y mantener cargos públicos en Quito-Ecuador. El trabajo pretende demostrar si el pertenecer a este grupo afecta, positiva o negativamente, a la capacidad de las personas de acceder al sistema público. Tal es así que este análisis busca establecer una lista de dichas percepciones, además, la revisión literaria tiene como fin el exponer conceptos lo suficientemente amplios que permitan una mejor comprensión del tema de tal forma que estudios posteriores sobre el mismo tema puedan referirse a esta investigación y tomarla como base.

A su vez al identificar el artículo sobre “Lesbianismo y trabajo digno: análisis frente a las condiciones laborales de las mujeres lesbianas en los municipios de Bello, Envigado y Medellín” desde Jiménez, Larrea y Rivera (2015) se planteó este tema con el fin de abordar algunas situaciones que están viviendo las mujeres lesbianas en el ámbito laboral, esto abarca sus condiciones en el campo de trabajo los derechos que se les vulneran, el marco

legal que las cubre y cómo esto afecta la calidad de vida que se antecede por factores como la educación; se describieron aspectos como el nivel educativo, el tipo de trabajo, la remuneración salarial, haciendo énfasis en si expresaban su condición sexual y de qué manera esto podría repercutir en su vida laboral y social. La recolección de información se hizo a través de redes sociales, mediante observaciones, entrevistas y encuestas, lo que generó información importante, dando elementos que dieron cuenta de la situación actual de las mujeres lesbianas y la manera como enfrentan el entorno de acuerdo a los sucesos.

El significado del prejuicio sexual en las trayectorias de la identidad con la orientación sexual, homosexual y bisexual, desde Rueda (2013), se destaca debido a que el estudio realizado, se propone contribuir al avance del conocimiento en este campo, contrastando la percepción y el significado que manifiestan personas colombianas e inglesas gay, lesbianas y bisexuales frente al prejuicio sexual por orientación sexual a lo largo de su vida. Específicamente este estudio se plantea con el fin de resolver el siguiente interrogante ¿Cómo han sido la percepción y el significado del prejuicio sexual por orientación sexual a lo largo de la vida y cuál ha sido su incidencia en los pensamientos, las emociones, los comportamientos y las relaciones que caracterizan el desarrollo de la identidad con la orientación sexual y el bienestar psicosocial en personas homosexuales y bisexuales colombianas e inglesas? (p.112)

La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas, descrita por Valls y Martínez (2004), comprende en este estudio desde la

realización, un análisis de la importancia o centralidad que dan las personas que están en paro al trabajo y se analizan qué tipo de valores laborales son los más relevantes para comprender los fenómenos y procesos de inserción laboral de los desempleados. Para ello se ha empleado una muestra de 127 personas desempleadas la cual arroja que. Los resultados señalan que el trabajo es muy importante para los desempleados por ser una fuente de ingresos económicos y por traer bienestar psíquico y social. Comparado con otras facetas de la vida, el trabajo se sitúa como el segundo más puntuado que la familia por aportar estabilidad.

Además, en la investigación respecto a las políticas de la inserción laboral que garantizan la inclusión, igualdad y participación en la población LGBTIQ+ (Pesantez, 2018), se refiere a que en el “trabajo es sin duda la parte más importante para garantizar la seguridad a corto y largo plazo, además es un derecho humano establecido por la ley, que como deber debe generar condiciones propicias de seguridad social; ya que en el año 2007, la Organización Internacional del Trabajo demostró en un informe que la discriminación laboral no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico y a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales-sociales dominante” (p. 11). Es por eso que se retoma a Álvarez (2016), el cual tiene en cuenta un enfoque de inclusión para la comunidad LGBTIQ+ dentro de las organizaciones él hace referencia al “direccionamiento hacia un compromiso por parte de las empresas frente a la inserción laboral del personal LGBTIQ+, obteniendo de este una implementación de planes de acción para eliminar la discriminación

existente y así favorecer a personas vulnerables, el activo empresarial más importante y valioso es la diversidad humana que existe en la organización y esta da como resultado un éxito” (p. 21).

Por otra parte, se tiene en cuenta de la investigación hecha por Huebner, Rebchook, y Kegele, (2011), frente a las experiencias de acoso, discriminación y violencia entre hombres jóvenes y adolescentes homosexuales y bisexuales, quienes han venido trabajando en cómo:

[...] la participación de personas homosexuales y lesbianas ha documentado asociaciones entre la angustia psicológica y ambas percepciones de discriminación y experiencias de persecución. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones que examinan las consecuencias de maltrato entre otros marginados grupos y con teorías que vinculan el estrés específico de las minorías con el negativo físico y mental los resultados de salud. Pocos estudios de poblaciones homosexuales y lesbianas han sido lo suficientemente grandes como para proporcionar información útil sobre la incidencia o prevalencia del acoso, la discriminación y la lucha contra los homosexuales, y victimización o para identificar demográficos subgrupos en riesgo particular. (p.1200).

Lingiardi, Falanga y D'Augelli (2005) han estudiado la homofobia desde la organización militar italiana frente a la historia dada en este país, la cultura católica y mediterránea que es bastante “tolerante” ya que se ha visto una falta de discriminación

hacia la comunidad LGBTIQ+; sin embargo, en Italia se sigue presentando con respecto a la homosexualidad, altos niveles de homofobia la cual no ha sido estudiada sistemáticamente en muestras italianas.

En contraste con otros programas, según Kumari (2019), en el artículo Socio-cultural elimination and insertion of transgenders in India, definen el concepto transgénero ya que es “extenso en su dirección, denotando la crisis de identidad y diversidad de prácticas incorporadas entre o más allá de las categorías de hombre y mujer.

En relación con lo anterior, el término transgénero se refiere a las identidades, prácticas transexuales y aquellas articuladas desde otras posiciones de género. Las raíces de Transgénero en India se remontan a trece y catorce siglos, durante el período de Mughals ellos disfrutaron de una posición influyente ya que fue considerado como una de las figuras importantes de la sociedad, generando una alteración en su posición se alteró siendo considerada como una violación de la decencia pública, que condujo a la exclusión de la sociedad o un grupo y luego se convirtió en un sujeto de abuso y discriminación cotidianos incluso después del colapso del dominio británico en la India (p. 494).

Es entonces, como Jacinto (2010) citado por Isacovich (2015), en su artículo frente a las Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, se han tenido en cuenta, las políticas de capacitación, señalando como modalidades de intervención estatal la inserción laboral de las personas jóvenes y los cambios en la legislación laboral, que pudieran instituir sistemas de pasantías o modalidades de

contratación flexibles. En el mismo se tienen en cuenta, las políticas que otorgan mayor centralidad a la situación social que enfrentan los jóvenes, para esto, la literatura establece tres variables: la primera manifiesta que ante la escasez de empleos “decentes” se debe promover formas de autoempleo, haciendo un llamado a los conocidos micro-emprendimientos, adicionalmente las investigaciones señalan que estas políticas pretenden generar “soluciones mágicas”, dejando de lado las dificultades que surgen a raíz de la falta de experiencia laboral de los jóvenes, finalmente es posible establecer que las políticas juegan un papel definitivo en la identidad social, en la vocación y en los proyectos de los jóvenes; lo anterior sugerido por Millenaar (2010) citado por Isacovich (2015) . Desde una perspectiva diferente, se consideró que algunos programas instruyen a los sujetos jóvenes en la idea de que la baja empleabilidad es la principal causa de su desempleo, trasladándose la responsabilidad como modo de control social por medio de la subjetividad” (p. 897-899).

Según lo anterior, para Santos de Menezes, Carlos de Oliveira y Leite (2018), en su documento llamado LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações, hacen referencia a los prejuicios y la discriminación en relación con la diversidad sexual y de género ya que son fenómenos universales, específicos y apropiados por varios modos de producción. Es por eso que en el capitalismo este contexto es muy vivo y real con particularidades que deben ser cuidadosamente y críticamente analizado. Así que inicialmente para tratar de entender cómo todo el proceso de prejuicio y discriminación contra la población de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero LGBTIQ+. Es por eso que no se han dado cuenta de que ese problema está

presente en la vida de la población LGBTIQ+ para descuidar y eliminar sus derechos como ciudadanos, lo que agrava a este público la situación de vulnerabilidad social directamente vinculada a otras demandas sociales, como la falta de acceso a la educación, profesionalización, salud, atención, seguridad social y otros derechos humanos, civiles, políticos y sociales (p. 1).

Para Rondas y Machado (2015), se ha venido trabajando en Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão, ya que “este artículo se centra en las estrategias de inserción. El primero se refiere a acciones personales de travestis con el fin de hacer de sus lugares de trabajo más valorados, y al mismo tiempo obtener reconocimiento y aceptación de su modo subjetivo y diverso para ser por la sociedad. Un segundo se refiere a las políticas sociales de cualificación profesional que promueve la inclusión aceptación de la diversidad sexual de travestis por la sociedad a través de la inserción y la permanencia de este grupo social en el mundo del trabajo” (p. 194).

Respeto a lo que se ha venido trabajando, según, Mello, Brito y Maroja, (2012), en la investigación relacionada en el artículo llamado Políticas públicas para a população LGBT no Brasil, se han venido abordando temas como el tratamiento de los derechos sexuales en el país, en donde a partir del análisis de los procesos de formulación e implementación de políticas públicas se pretende combatir la homofobia por medio de la promoción de la ciudadanía de los derechos humanos de esta población. Entonces,

independientemente de los avances que han surgido gracias a las iniciativas gubernamentales, principalmente dentro del Poder Ejecutivo Federal, se tiene en cuenta que esta puede ser una fórmula adecuada para mostrar la paradoja de la situación de los derechos que cobijan a la población LGBT en Brasil, teniendo como objetivo el análisis crítico de procesos recientes, buscando tener una base más sólida para continuar con la formulación e implementación de políticas en contra de la homofobia y promoviendo una ciudadanía saludable en pro de los derechos humanos de la población LGBT en dicho país, siendo este un ejemplo importante para la problematización enfocada a la forma en que se han tratado los derechos sexuales en Brasil.

Dado lo anterior, la discriminación que se ve para la sociedad según Santos (2015), en la investigación titulada, A discriminação sexual no ambiente de trabalho tiene en cuenta la discriminación en frente al tema de la sexualidad, debido a que ha sido un tema de mayor impacto con pensamientos negativos. No obstante, la comunidad LGBT, denota pensamientos retraídos por miedo a expresar y a ser juzgados por terceros frente a su orientación sexual haciendo referencia e inculcando el no ocultar su sexualidad. Además, lo que busca es ver la discriminación basada en el afecto sexual en el sector laboral y las relaciones que se establezcan allí en relación con la comunidad LGBT. Se ha venido realizando un:

análisis teórico conceptual sobre sexualidad, abordando la identificación del sujeto homosexual, ya que la delimitación es fundamental para entender sus reclamos y la

forma en que ocurre la discriminación. Las diversas concepciones y clasificaciones que implican la idea de igualdad y no discriminación, relacionando la libertad sexual y la dignidad del ser humano. También señaló las formas en que se difunde la discriminación en la sociedad y los problemas relacionados con la homofobia velada, es decir, cuando no hay intención de discriminar contra el homosexual. (p.1)

Finalmente, el estigma y la discriminación limitan las opciones de carrera de las personas de la comunidad LGBT y representan un obstáculo en cada etapa del ciclo de empleo, que van desde tratar de obtener un trabajo, mantener un trabajo, buscar ascenso y obtener empleo con sus beneficios. Según, International Labour Office - ILO (2016), en el artículo llamado *A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, las actitudes hacia las personas LGBT son diversas, lo que refleja distintas cosmovisiones entre Indonesios, puesto que un pequeño número de ellos son bastante tolerantes con las personas LGBT. Desde Handayani (2011) citado por la ILO (2016), considera que la orientación sexual no estándar y la identidad de género son una desviación sexual, desde lo cual se percibe el concepto de heteronormatividad, que separa claramente el género en machos y hembras biológicos, alineándose con ideales socialmente contruidos de masculinidad y feminidad. Se visualizan posiciones de heteronormatividad, la heterosexualidad como "normal", y la homosexualidad como "anormal" y destaca la naturalidad de la oposición binaria. La heteronormatividad en Asia se basa en la idea de que

los miembros de la sociedad se esfuerzan por crear y preservar una familia heterosexual” (p. 8).

Para Pereira (2018), en su artículo A diversidade em as organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT, hace referencia a su objetivo de “exponer situaciones de prejuicio sufrido por los entrevistados y profundizar en los aspectos del impacto del prejuicio organizacional en sus vidas como un todo, en cuánto afecta su salud psicológica, así como su productividad en el lugar de trabajo” (p.39).

Adicionalmente, en el artículo comunidade LGBT: levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT, según Bragança (2015), quisieron por medio de encuestas, medir la interacción entre la comunidad y demás empresas.

Su “objetivo principal (...) fue identificar estrategias de interacción entre empresas y la comunidad LGBT dentro de ellas, basadas en políticas de diversidad e inclusión, y fuera, del marketing orientado al consumidor LGBT. Lo innegable, de la segmentación del mercado llevó a las organizaciones a centrar sus acciones en segmentos específicos y el segmento LGBT es uno de ellos. Dentro de las organizaciones, las ventajas aportadas por diversos equipos de trabajo comenzaron a ser empresas reconocidas y líderes en adoptar diversas estrategias dirigidas a diversidad e inclusión” (p. 4).

Por otro lado, Costa (2007), en el estudio en relación con el tema O gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneo tuvo como objetivo analizar a los homosexuales en el lugar de trabajo, destacando los efectos de ser

homosexual en las organizaciones contemporáneas, teniendo como análisis, los efectos decorativos de revelar o no el delito sexual en el lugar de trabajo, destacando que la decisión de publicitar el delito sexual depende del contexto organizacional al que pertenece el individuo y, en ese punto, incluso frente a iniciativas sociales, ya que todavía, existe discriminación e intolerancia contra este grupo minoritario, el cual se refleja en acciones homofóbicas, barreras respecto al avance profesional y dificultades de relación (p.8).

Por último, según Kaffer, Ramos, Alves y Tonon (2016), en la investigación llamada, A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional, hace referencia:

Frente a la nueva cartografía de las relaciones de género y las sexualidades en la cultura. ya que es un estudio contemporáneo. Este artículo tuvo como objetivo, investigar las principales dificultades que enfrentan travestis y transexuales cuando buscan inserción en el mercado laboral formal (...) identificó que entre las principales dificultades que enfrentan estos profesionales, son prejuicios en edad escolar, difícil acceso a no respeto por el uso del nombre social y la patologización de la transexualidad. Se muestran como puntos elementales que dificultan el trabajo en trabajos formales. Indirectamente, la investigación ha identificado la falta o incluso la ineficacia de las políticas públicas (p.2)

Método

La presente investigación tiene un corte cualitativo, entendido como un nuevo paradigma que surgió con el fin de dar respuesta a las experiencias de los individuos o

grupos sociales que aún no pueden ser medibles pero que pueden aportar teóricamente desde las experiencias a los fenómenos sociales (Balcázar, González, Gurrola y Moysél, 2013). Se tuvo en cuenta que en esta investigación se busca prevalecer el valor de las experiencias y la percepción que tienen los participantes en relación con los programas de inclusión, que se integran a las dinámicas de ciertas organizaciones permitiéndoles aportar desde su propia vivencia a la percepción de la comunidad LGBTIQ+ en el sector laboral. En relación con la fenomenología hermenéutica que busca abordar la realidad de los seres humanos, dándole importancia a los sentidos que cada sujeto otorga a sus vivencias y experiencias creando interpretaciones a través del diálogo (Ramírez, 2016).

Adicionalmente, esta investigación tiene un diseño metodológico de corte narrativo, entendiendo este como aquel proceso en que el investigador recoge las experiencias y las historia de vida de las personas con el fin de comprender las mismas; dichas narraciones se retoman por medio de entrevistas, biografías, autobiografías y diversas técnicas que permitan delimitar historias, acontecimientos, interacciones, relaciones, eventos y demás aspectos particulares de las personas (Salgado, 2007); es entonces como para la presente investigación resulta fundamental apropiar el diseño narrativo, dada la importancia del reconocimiento de la percepción de los participantes de la comunidad LGBTIQ+ y de los participantes que no pertenecen a ella, ya que la forma en que han significado y apropiado las experiencias laborales en las diferentes organizaciones de Colombia se han generado de forma particular dentro del marco contextual, legal y social, reconociendo las narrativas personales que permite identificar contrastes sobre cómo se están generando las dinámicas

laborales en las múltiples organizaciones dependiendo de la integración de políticas de inserción laboral para la comunidad LGBTIQ+.

Diseño y tipo de estudio

Como se mencionó anteriormente se realizó una investigación de tipo cualitativo, con un diseño narrativo que logra la construcción individual y grupal, por medio de entrevistas semiestructuradas y una transcripción de las mismas. La estrategia para el estudio de los datos se dio por medio de análisis del discurso por medio de matrices, las cuales permitieron articular las experiencias de los participantes, arrojando que dentro del contexto laboral, aunque se han creado normativas legales que cobijan a la comunidad LBGTI, se da un desconocimiento de la misma por la población en general, dificultando la generación de nuevas estrategias organizacionales que den lugar a las personas de la comunidad de una forma normalizada, en donde se acepta a las personas de la comunidad en los entornos laborales por sus competencias, dejando de lado asuntos como su identidad de género.

Participantes

Para esta investigación se contó con la participación de cuatro colaboradores de diferentes empresas, que fueron incluidos en dos tipos de categorías: Pertenecer a la comunidad y ser trabajadores: se buscaba que uno de ellos perteneciera a un programa de inserción mientras que el otro que hubiera ingresado a su vida laboral sin ayuda de un programa de inserción. En la segunda categoría el grupo era de trabajadores que no son

parte de la comunidad LGBTIQ+, pero que en algún momento han compartido algún espacio laboral con alguien de la comunidad. Se buscó que uno de ellos haya conocido algún programa de inclusión y el otro no. Esto para encontrar diferencias entre la percepción de aquellos que viven la situación de manera personal y aquellos que solo han sido testigos de la misma. Sin embargo a lo largo de la investigación surgió un quinto criterio de inclusión para la muestra, el cual identificaba a una persona de la comunidad LGBTIQ+ que se encuentra trabajando fuera del país y tiene conocimiento de la realidad laboral que se encuentra viviendo desde el concepto de inserción laboral. Se reconoce que durante el desarrollo de la investigación no fue posible obtener el relato del participante que hiciera parte de la comunidad LGBTIQ+ y que hubiera ingresado a su vida laboral por medio de un programa de inserción en Colombia, teniendo como sustento para ese criterio los relatos que surgieron en la búsqueda del participante, enfocados en las personas que querían limitar su relato aun cuando tenían conocimiento de algún programa, debido a que tenían miedo de mostrar claramente su identidad de género. Además, obtuvimos los relatos informales de personas dueñas de micronegocios que optaron por esta modalidad pues no obtenían empleo, a pesar de haber estado en situaciones laborales con estos programas, pero que no pudieron tener los beneficios de ellos por temor a mostrarse.

Para el desarrollo de esta investigación se buscó realizar los encuentros en espacios que para los participantes resultará conveniente, tal como sus hogares o para aquellos que no tienen una disponibilidad tan amplia se realizaron por videollamada; adicionalmente es importante aclarar que las entrevistas a los participantes se realizaron fuera de la

organización para la cual estuvieran laborando; según la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2012), es importante tener en cuenta aspectos verbales y no verbales de la comunicación en 5 dimensiones “1. La kinestesia. 2. El paralenguaje. 3. La proxemia. 4. Los factores ambientales. 5. El tiempo” dado que se pretendió generar un espacio más cómodo para los entrevistados, entendiendo que realizar dichas entrevistas en su lugar de trabajo podría llegar a generar en ellos un sesgo, puesto que se habría posibilitado que se sintieran comprometidos con las instituciones a las que estuvieran vinculados. El principal interés de la investigación es la percepción de los entrevistados, por lo que no se requiere una autorización de la organización, pues en ningún momento dentro de la investigación se trabajó directamente con la empresa.

Lo anterior con el fin de establecer diferencias reales entre las condiciones de trabajo y las diversas concepciones que surgen frente a la inclusión respecto a la comunidad LGBTIQ+, buscando entender no sólo la situación de las personas de la comunidad, sino el impacto que estos ambientes laborales están generando en los trabajadores dentro de las organizaciones, sin importar su actividad económica. Se manifiesta que hay programas de inclusión que convoca a todas las personas de la comunidad LGBTIQ+ (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersexual) independientemente de su clasificación, resaltando que para éstas las personas transgénero, a partir la normativa legal es fundamental reconocer que aunque su aspecto físico cambia, la documentación de identificación de la persona los reconoce como hombre o mujer, manejando aspectos legales de la contratación y los derechos al empleado.

Instrumentos

Para la elaboración de este proyecto, se contó con la ayuda de entrevistas semiestructuradas como técnica para la recolección de información que pueda ser relevante y coherente con el objetivo de estudio previamente establecido; para esto fue posible tener diferentes formatos y estilos durante una conversación; además, con el fin de profundizar más en esto, se implementó un formato de pregunta abierta, ya que este abarca ampliamente las experiencias del entrevistado y le permite exponer con sus propias palabras su posición personal acerca del tema. Se busca con esto recolectar información en función del fenómeno a investigar, destacando que luego de las entrevistas se trabajaron matrices para el análisis del discurso de los participantes gracias a las transcripciones literales de cada uno. Dichas transcripciones fueron plasmadas en matrices de observación y matrices de análisis de entrevista (Ver anexo 7), que dieran cuenta de categorías y subcategorías investigativas como: inserción laboral, discriminación, acoso laboral, orientación sexual y normatividad. Lo anterior, en relación con las experiencias narradas por cada participante y como a través de esas mismas unidades se enfocan las entrevistas hacia un mismo objetivo, con el fin de entender la perspectiva de los participantes, para luego identificar los factores en común y de diferencia, dado el efecto de compartir laboralmente con personas con una orientación sexual diferente; debido a que al tener visiones distintas de la situación, resulta enriquecedor conocer cómo cada trabajador aporta a que se establezcan dinámicas particulares en la organización, desde las dos pautas perspectivas.

Procedimiento

El desarrollo de la investigación se dio en un primer momento mediante la primera sesión con los participantes de forma individual, con el objetivo de dar una previa contextualización de la intención del encuentro para posteriormente dar la firma del consentimiento y continuar con la entrevista semiestructurada, la cual se dio en entornos conocidos por los participantes para generar tranquilidad y confianza en el ambiente; en ese mismo espacio se les comentó a los participantes las particularidades de la investigación y la oportunidad de generar un espacio para dar la devolución de los resultados de forma individual.

Posteriormente se realizaron las entrevistas con los participantes y se siguió con el proceso de transcripción literal de las narraciones, buscando dar un análisis respectivo a través de dos matrices, la primera en la que se consignaba el registro a la observación de las entrevistadoras a los participantes durante la entrevista, mientras que la segunda matriz de análisis hacía referencia a la clasificación de los diálogos en las categorías previamente definidas para identificar las percepciones individuales, lo que permite encontrar aspectos en común y aspectos diferenciales, los cuales se manifestaron en la realización de los resultados y discusión de los mismos.

Consideraciones éticas

En este apartado, se tomarán como punto de partida los derechos y deberes convocados al psicólogo desde el a partir del Congreso de Colombia en relación al Ministerio de Protección Social con el Código Deontológico y Bioético para la presentación de esta

investigación; para esto, se tendrá en cuenta lo planteado, que manifiesta que los investigadores deberán hacerse responsables de sus actos, buscando asegurar que sus servicios sean utilizados de forma adecuada (Ley 1090, 2006). Se tendrá la obligación de asegurar en todos los casos la confidencialidad de la información recolectada y obtenida de los participantes de esta investigación, razón por la cual solo se revelará la información general derivada de las entrevistas, salvaguardando la información personal de ellos, quienes firmarán un consentimiento previo.

Por esto, es necesario aclarar que en todo caso la decisión de realizar este ejercicio investigativo reposa en el juicio que le compete a cada psicólogo y el conocimiento aportado por aquellos que deseen participar; por lo anterior, se aborda esta investigación corroborando que los pilares fundamentales que se conservarán son el respeto, la dignidad y el bienestar de los participantes. Se afirma que bajo ninguna circunstancia se va a discriminar a los participantes “por razón de nacimiento, raza, sexo, nacionalidad, clase social, credo, edad, ideología, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos” (Ley 1090, 2006, p.10) y conociendo las normas legales los estándares que cobijan a los profesionales bajo las cuales serán reguladas las conductas para el desarrollo de la investigación con participantes humanos.

“Razón por la cual, como está estipulado en el artículo 50 donde se tiene en cuenta que los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de dignidad respeto, con el fin de

salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes a esta investigación”
(Ley 1090, 2006, p. 11).

Finalmente en cuanto a la devolución de resultados con los participantes de esta investigación, se programó un segundo encuentro con cada uno de ellos (personales y por videollamada), en donde se les compartió la información obtenida durante el desarrollo de la investigación y se compartieron los resultados obtenidos, todo esto manteniendo el anonimato de los demás participantes, buscando velar por la seguridad y el bienestar de cada uno de ellos.

Beneficios

En ese sentido la investigación tendrá impacto en las investigadoras, posibilitando comprender qué está pasando en el actuar cotidiano en relación con el cómo las organizaciones están trabajando en pro del reconocimiento a la comunidad LGBTIQ+, en tanto es proveedora de espacios que sean propicios para el desarrollo personal y profesional de sus empleados, siendo importante identificar la intencionalidad de implementar dichas acciones, ya que puede entenderse como el paso para cumplir la ley o por un interés efectivo en crear contextos integradores; esto articulado desde la mirada disciplinar permite conectar los contenidos teóricos con las necesidades de la comunidad para trabajar en dinámicas que favorezcan a la misma, lo cual también dejará como beneficio para los participantes reconocimiento de la posibilidad de llegar a ser parte de una organización que vela por sus derechos, para continuar creciendo profesionalmente adoptando roles dentro de las organizaciones en donde se identifiquen por sus habilidades sin importar su orientación

sexual. Además, ser portavoces, ya que por medio de sus relatos, serán ejemplo para personas en situaciones de vulnerabilidad de sus derechos en cuanto a su vida laboral, relaciones sociales, entre otras, que puedan surgir como consecuencia de su orientación sexual, aportando de esta forma a sus organizaciones, y a la mejora de la calidad de vida de la comunidad LGBTIQ+, en tanto a los participantes que no hacen parte de la comunidad LGBTIQ+, ellos tendrán la posibilidad de identificar la importancia de generar espacios libres de discriminación haciendo posible la tolerancia y el respeto por el otro, generando un mejor ambiente laboral.

Calificación de riesgo

Para la realización de la investigación se contó con dos consentimientos informados que serán el original y la copia, ambos debidamente firmados, que contextualizan a los participantes sobre el objetivo de la misma, la importancia de su relato y la confidencialidad, explicando que con el contenido de las entrevistas se realizaron transcripciones literales, que sólo serán utilizadas con fines académicos para la caracterización de las experiencias de los participantes, teniendo claridad en que la devolución de resultados se hará de forma individual.

Dentro de la aplicación a este proyecto se puede establecer que los participantes estuvieron expuestos a un riesgo mínimo, teniendo en cuenta que aunque la información que manifestaron para el desarrollo de la misma fue usada de forma netamente confidencial, y que sus identidades en ningún caso serán expuestas; la participación a esta investigación pudo despertar en ellos situaciones que generaron una afectación emocional,

ya que en algunos puntos pudo surgir relatos en los que por su preferencia sexual se hubiera visto expuestos y hubieran podido ser víctimas de abusos.

En el desarrollo de esta investigación se tiene como referencia la Resolución N° 8430 de 1993 dictaminada por el Ministerio de Salud, en la que se establecen normas científicas, administrativas y técnicas en el desarrollo de la investigación en cuanto a los temas de salud; por esto es necesario mencionar que los ítems retomados para esta resolución, han sido abordados a partir la Ley 1090 de 2006. Desde aquí se tomó como punto de partida el artículo 5 en donde se pretende velar por el bienestar, la dignidad y protección de los derechos de los participantes en esta investigación, sin dejar de lado artículos como el 9 y 10 en los que los investigadores evaluaron los riesgos que podrían surgir en los participantes como consecuencia de este ejercicio investigativo (Resolución N° 8430, 1993); en ese sentido se puede entender que la investigación tuvo para los participantes un riesgo bajo, ya que en ningún momento se vio afectada la salud física, o emocional de ello, ya que estas como dice la resolución, “son estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulara la conducta del sujeto (...)” (Resolución N° 8430, 1993, art.11).

Lo anterior se está aclarando de la misma forma propuesta dentro del artículo 15 y entendiendo que al participante se le brindó el respectivo consentimiento informado en donde se establecen las posibles consecuencias y requerimientos para participar en este ejercicio investigativo, dejando en claro que ellos pudieron aceptar o no los previos

requerimientos o abandonar la investigación cuando así lo hubieran deseado (Resolución N° 8430, 1993).

Resultados

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvieron en cuenta entrevistas, las cuales se desarrollaron en matrices de análisis, con el fin de identificar las perspectivas de cada uno. Por lo tanto, a partir de las entrevistas realizadas en este ejercicio investigativo y teniendo en cuenta la percepción de los participantes a través de sus narrativas, es posible inferir que se da una percepción positiva sobre los programas de inserción laboral para la comunidad LGBTIQ+, independientemente si ellos han o no tenido algún tipo de contacto con estos programas.

De acuerdo con las características de cada uno de ellos, se evidenció en los relatos obtenidos que se dio respuesta a la pregunta problema de la investigación ¿Cuál es la percepción de los programas de inserción LGBTIQ+ en trabajadores de organizaciones en Colombia?, destacando que cada participante tenía una posición diferente para abordar la problemática, sin embargo, todos coinciden en que la orientación sexual e identidad de género no debería ser causal para medir las competencias laborales de un ser humano. Lo anterior, evidenciado en aquellos que se han visto envueltos en situaciones de discriminación por motivo de su orientación sexual, como se reconoció en el relato de una participante de la comunidad LGBTIQ+ al manifestar como “apenas empezaron los rumores de mis compañeras como que ya me miraban como que uyy no.. no me puedo cambiar aquí porque ella me está mirando”, a lo cual se considera que ella ha tenido

dificultades para exponer adecuadamente sus habilidades, ya que existe un sesgo cultural respecto a ellos, haciendo que se promulguen estigmas sobre lo que “deberían” hacer las personas de la comunidad LGBTIQ+, reconociendo cómo en algunas ocasiones las relaciones de parejas del mismo sexo deben permanecer ocultas para evitar ser juzgados y poder tener acceso a diferentes entornos sociales, fundamentalmente en el sector laboral.

Lo anterior, en términos de manifestar cómo el tener una orientación sexual diversa para algunas personas quienes se identifican como heterosexuales, aún se ve permeada por discursos y prácticas conservadoras, que replican pautas erradas sobre que es algo que se puede “pegar” y que desde los imaginarios no encajan en la heteronormatividad establecida por grandes instancias como la iglesia, en tanto que para una persona de la comunidad que vive en otro país y al relacionarlo con Colombia, encuentra como punto en común que dicha congregación recae en como dice ella “una cuestión más que todo moralista sabes cómo [...] pero de una doble moral tu sabes que la iglesia tiene un gran poder dentro del gobierno, entonces ellos al manejar este tema y ponerle la traba necesariamente nuestros gobernantes tienen que ceder ante sus peticiones por los votos que podrían perder, porque la iglesia es una incidencia muy grande sabes [...] mira todos los sacerdotes pederastas que hay, los mismos miembros de la política y mucha gente yo tuve muchos maestros homosexuales en Colombia hartos, con sus mujeres, es que eso de que salgas a la luz pública o como dice uno salga del closet directamente”, es entonces como al ser una instancia que ha forjado tradición por muchos años con múltiples seguidores, se presentan dinámicas de homofobia a pesar de la aceptación sobre la orientación sexual, en diversos

entornos sociales; para lo cual resulta contradictorio en términos de que la ideología de la iglesia fomenta el amor por el prójimo, pero limita la acción por el tabú sobre la sexualidad, en tanto cierra la libertad de expresión a sus intereses. Es así como al reconocer desde la mirada de una persona de la comunidad la perspectiva de género manifiesta que “el amor no tiene que ver con un órgano sexual, el amor es amor y ya está ósea uno como persona simplemente es persona, a uno no lo limita un género, un órgano sexual, simplemente uno es un ser humano y ya está” atendiendo a la idea de que la orientación sexual no debe ser un límite para el desarrollo humano, y menos para la aplicabilidad a una oferta laboral.

En contraste con los participantes heterosexuales que han compartido espacios laborales con personas de la comunidad manifiestan haber tenido relaciones laborales beneficiosas para su entorno, pues consideran que es una prioridad gestionar políticas de inclusión que generen espacios de respeto y tolerancia al otro, ya que manifiestan desde su percepción personal relatos como “yo soy un servidor público y si ellos se desempeñan de la mejor manera como servidores públicos no tengo ningún problema, ahora la entidad, es una entidad del estado, debería tener esos programas y yo me imagino que ellos desde sus lineamientos deben contar con esa parte [...] pues este estado de derecho nos debe garantizar a todos, la igualdad”, haciendo referencia a la importancia de que en las distintas organizaciones se reconozcan a las personas por sus capacidades, teniendo la libertad de expresar su orientación sexual sin que se generen pautas de discriminación y acoso.

Adicionalmente, dentro de las narrativas de los participantes surgieron categorías emergentes que amplían la percepción del fenómeno estudiado, ya que se destacan factores

en común que de forma implícita permiten el mantenimiento de situaciones en el sector laboral; en tanto se recogen entre personas de la comunidad LGBTIQ+ y personas identificadas como heterosexuales, relatos que evidencian cómo se continúa reconociendo la homosexualidad como una condición de anormalidad, debido a que desde las construcciones sociales se han categorizado elementos de lo que se supone hacen hombres y mujeres, fomentando en el discurso realizar interpretaciones como lo sugirió un participante refiriéndose a “cuando trabajé en el restaurante al compañero inicialmente antes de que supiéramos, o más bien antes de que se destapara él como tal, pues porque él se veía un hombre normal, no tenía rasgos, ni vestimentas ni nada que uno pensará que él fuera de la comunidad”, asumiendo que tener una orientación sexual diversa deber ser visible y que además supone características particulares que cataloguen a las personas dentro de un género específico, replicando arquetipos enmarcados en dinámicas de masculinidad y feminidad, referidos a vestimenta, actitudes y condiciones, que al reflejarse en el género opuesto abren la brecha para suponer sobre la orientación sexual de una persona; según el relato de algunos participantes manifestaron “estoy en una oficina donde las compañeras visten de una forma adecuada a una oficina como tal, se cepillan el cabello... constantemente están preocupadas por su belleza y esta compañera viste muy a lo hombre, con zapatillas, jean anchos, camisas anchas, no la vemos maquillada, no la vemos usando aretes, su forma de ser es diferente” reflejando como una persona al identificarse como homosexual debe ocultar en ocasiones por conveniencia su orientación sexual o identidad de género para poder posicionarse en la sociedad, entrando en cánones que

suponen “normalidad” en tanto aún representa un tabú o se va en contra de los imaginarios por ser parte de la comunidad LGBTIQ+. Adicionalmente se establece que algunos de los participantes heterosexuales manifestaron no tener problema con los miembros de la comunidad en tanto “no se metan conmigo” puesto que el sentir que una persona de la comunidad está buscando entablar algún tipo de relación los demás pueden pensar o suponer que ellos también pueden ser parte de la comunidad, poniendo en tela de juicio su masculinidad en este caso o su orientación sexual, fortaleciendo el imaginario de que ser homosexual puede ser contagioso o aprendido y va en contra de lo heteronormativo.

Así mismo, fue posible identificar que la percepción que tienen algunas personas de la comunidad respecto a ellos mismos desde un fragmento del relato de una de las participantes, el cual muestra que no es siempre favorable ya que en algunas condiciones se identifican como personas que generan un riesgo y a las cuales no confiaría el cuidado de sus hijos “Por qué la gente no dimensiona uno o no han vivido o no dimensiona lo que es dejar a una persona sola si por que dejar a una persona sola es un riesgo latente todo el tiempo... Todo el tiempo entonces un hijo no se puede dejar solo ni con normales ni con anormales ni como lo quieran llamar”, esto, teniendo en cuenta que existen imaginarios sociales en los que se reconoce a las personas de la comunidad LGBTIQ+ como depredadores sexuales, violadores, o personas que dedican a su vida a sectores laborales como la prostitución entre otros, por lo que no son confiables en trabajos en contacto con niños, o jóvenes.

Es entonces como al identificar una apuesta desde el sector laboral para garantizar a la comunidad derecho al trabajo, se destaca que la implementación de políticas de diversidad en algunas organizaciones del territorio colombiano, que como ya se ha destacado no se regulan desde la rama legal lo que ha incurrido en un desconocimiento de los derechos laborales, como se evidenció en un relato de una persona de la comunidad LGBTIQ+, en el cual hacía referencia a la negligencia por parte de una organización en tanto “a ellos simplemente les pareció que el contrato se acababa y ya no había motivo. Si, no se daba un motivo como tal por robo, nada, sino no se terminó el contrato se les dio por terminar el contrato. Pero ya ahorita si hay leyes que uno puede demandar”, dando cuenta de un desconocimiento frente a la normatividad laboral que cobija a todos los sujetos, reconociendo que la persona desconoce las acciones necesarias para que la terminación de su contrato cumpliera con los estándares laborales requeridos frente al caso, haciendo más importante que la comunidad tenga acceso directo con los derechos que lo cobijan, no solo en cuanto al ámbito laboral, sino en general por ser ciudadanos. Se hace necesario para algunas personas de la comunidad buscar espacios laborales que no estén propiamente constituidos o conectados con su experticia o que por el contrario se vean en la necesidad de fingir una orientación sexual diferente a la suya frente a sus compañeros de trabajo, o simplemente como lo manifestaron “en ese momento pues más como a la escondida (risas), más como a la escondida si porque era un tema que no se podía hablar así como tan de frente, entonces si tocaba más como a la tapada digámoslo así”, evidenciando su temor por ser víctimas de rechazo o indiferencia por parte de ellos, o para que no los despidan.

Es así como según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), exponen que se ha creado una cultura organizacional que permite la apertura de espacios laborales para la comunidad en los que se amplíe el acceso al trabajo, sin limitar el campo de acción a trabajos clasificados como abiertos en términos, y que no requieren una preparación académica fortalecida; la implementación de políticas que abren la posibilidad a la diversidad y a la inclusión social generan una estrategia comercial que hace llamativa la responsabilidad social que empieza a crear una organización al implementar dichas propuestas, y que por consiguiente abre sus puertas para recibir esa mano de obra valiosa, que aporta a las nuevas dinámicas sociales diversas. En contraste se destaca que para algunos de los participantes de la comunidad el clima laboral, la selección de personal y las diferentes dinámicas organizacionales que se fomenten deben ser impulsadas, como en el discurso lo manifestaba un participante “el empresario del mañana que es el estudiante de hoy llamémoslo así, debe cambiar el pensamiento [...] porque lo están viviendo en la universidad lo ven a diario, yo creo que de quince si cuatro no son gais son poquitos y los otros están por salir del closet, entonces quienes van a cambiar eso ustedes exactamente, no uno porque uno ya pasó por eso”, reconociendo que las nuevas generaciones comprenden de forma espontánea la naturalidad de la orientación sexual. Sin embargo se replica desde el discurso su imaginario de que son las personas heterosexuales quienes deben hacer el cambio, poniendo la responsabilidad sobre los sujetos que si bien pueden realizar cambios viven experiencias que son ajenas a sus necesidades, dejando de lado los aportes que ellos desde su orientación e identidad pueden brindar a ese cambio. Las personas que pertenecen

a la comunidad, no son las llamadas a cambiar pues son los que están viviendo su condición natural y por consiguiente no pueden cambiar ya que de lo contrario sería negar su condición e identidad de género para mostrar la que la sociedad tiene establecida como normal. Por lo tanto, es importante un trabajo conjunto que abarque las necesidades de cada persona desde el aspecto legal como punto transversal para el sector laboral, entendiendo que de fortalecer las ofertas se ampliará la apertura a nuevos cargos profesionales que permitan un desarrollo pleno del individuo en relación con la calidad de vida.

Por último, se evidenció un hallazgo fundamental que surgió como limitación de la investigación, ya que se dificultó el encuentro con personas de la comunidad LGBTIQ+ que hayan o tengan la experiencia en la participación de programas de inserción laboral en una organización; es así, como a lo largo de la búsqueda se reconocieron tres sectores laborales esenciales: micronegocio, organizaciones públicas, privadas y multinacionales; donde se destaca el liderazgo por parte de la comunidad LGBTIQ+ en el sostenimiento de micronegocios, promoviendo espacios de libre expresión que fomentan la normalización de las habilidades sin tener como limitante la orientación sexual. Sin embargo, se reconoce un bajo sustento económico que posibilite la creación de empresa, en términos de la capacidad adquisitiva de personal y de recursos, puesto que no cuentan con un apoyo económico gubernamental que permita una remuneración salarial, es entonces, cómo se implementan diversas estrategias expuestas en cursos o talleres que brinden a la población múltiples

contenidos que sean útiles en diferentes contextos favoreciendo un enriquecimiento intelectual.

La dificultad de encontrar personas que trabajen en organizaciones con el programa de inserción laboral se explica porque cuando se tiene el mismo se constituye en un factor de discriminación en términos de que, si una persona de la comunidad quiere beneficiarse de alguna forma de esta modalidad, debe hacer evidente su orientación sexual o identidad de género y como todavía hay prevención al respecto, prefieren renunciar a esos privilegios. Por lo tanto, lo que se encontró es que las organizaciones de todos los sectores de servicios y productos, especialmente empresas multinacionales, que tienen apertura desde su cultura organizacional a la diversidad, lo hacen abiertamente sin tener programas exclusivos para ello. Es decir que lo mantienen desde sus políticas de no discriminación y de respeto por cada una de las personas que trabajan en la organización.

De otro modo, en el reconocimiento de la normatividad desde el sector público se da una regulación en el sector laboral para fomentar espacios que le apunten a la creación de políticas que permitan la diversidad de poblaciones minoritarias, entre ellas la comunidad LGBTIQ+; estas integran diversos contextos como Alcaldías, Redes comunitarias, Secretarías y demás entidades reguladas por el Estado, logrando el acceso de la comunidad a cargos profesionales variados que permitan el desarrollo de habilidades personales. Por el contrario en las organizaciones privadas nacionales se reconoce autonomía en la decisión de implementar en sus políticas institucionales programas que cobijen directamente a la comunidad LGBTIQ+, permitiendo que dentro de las dinámicas

particulares de cada organización la inserción laboral hacia la comunidad pueda no ser un foco fundamental para manejar o que pueda darse de forma espontánea, en términos de que no se da relevancia a la orientación sexual de los trabajadores; es así, como esa autonomía en la implementación de políticas de diversidad relacionadas con el fomento de ambientes incluyentes para la comunidad, se ve reflejada de forma común en gran parte de multinacionales que al tener multiplicidad de sedes en diferentes lugares del mundo, cuentan con una amplia cobertura que permita regirse a diversas normas estatales en sincronía con la misión y visión institucional y que además fomente espacios que suplan no solo las necesidades de los clientes sino también de los trabajadores, aumentando de forma proporcional los niveles de productividad y el desarrollo personal de quienes pertenecen a una organización que dentro de las políticas institucionales le apunte a la responsabilidad social.

Por último y con el fin de dar un acercamiento hacia las experiencias de cada participante se retoman fragmentos de sus relatos, en relación con las percepciones que surgieron del encuentro en conjunto con las percepciones del equipo investigador; lo anterior expuesto en las siguientes matrices de análisis:

Tabla 1 Participante que no hace parte de la comunidad LGBTIQ+, no tuvo alguna relación con un programa de inclusión laboral

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Relación entre subcategorías y unidad de análisis	Observación
Inserción laboral	Acoso	<p>Clima laboral: -"Pues en ese momento yo con certeza sé que él, él molestaba mucho a otro compañero, pero nunca supimos si él también era de la comunidad y ahora que recuerdo en otra ocasión en otra empresa también trabajé con otro compañeros que también eran de la comunidad LGBTIQ+"</p>	<p><i>Acoso:</i> Aunque el participante no habló directamente de acoso, dentro de su relato si fue posible identificar situaciones que pueden ser propias de acoso, puesto que manifestó que se le negaban espacios laborales a sus compañeros en algunos momentos por causa de su orientación sexual.</p>	<p>El participante se mostró activo con su lenguaje no verbal, todo el tiempo acompañó su narrativa con sus manos y su gestualidad daba cuenta del asombro que le generaba que a algunas personas de la comunidad no les dieran las mismas condiciones sólo por su orientación sexual.</p>
	Discriminación	<p>Acoso: - "No, creo que antes me molestaban, pero no en plan de discriminar sino mirando a ver si me coqueteaban o algo así"</p>	<p><i>Discriminación:</i> En esta categoría se identifica que el participante vivió momentos en los que considera que sus compañeros de la comunidad LGBTIQ+ fueron víctimas de discriminación por su orientación sexual, ya que no todas las personas de su entorno podían manejar la situación de forma adecuada o estar de acuerdo y respetar los gustos de los demás.</p>	<p>El participante mostraba tranquilidad narrando su historia, sin embargo su expresión se mostraba un poco inquieta cuando hablaba de temas de acoso y trataba de hacer mucha énfasis en que él no estaba de acuerdo, su gestualidad cambiaba y se tornaba preocupado</p>
	Clima laboral	<p>Discriminación: -"Como les indicaba en el caso de cuando trabajé en el restaurante al compañero inicialmente antes de que supiéramos, o más bien antes de que se destapara él como tal, pues porque él se veía un hombre normal, no tenía rasgos, ni vestimentas ni nada que uno pensará que él</p>	<p><i>Clima laboral:</i> Aunque el tema específico de clima laboral no surgió a lo largo de la</p>	<p>-Los gestos del participante cambiaban cuando se tocaba el tema de discriminación, su cara era de enojo o desconcierto al reconocer este tipo de</p>

fuera de la comunidad, lo invitamos a una noche de tragos y ahí fue cuando empezamos a darnos cuenta, a él lo discrimino el compañero que él molestaba, o sea él como que le hacía la exclusión, pero no sé si porque sería porque él lo molestaba o porque si él de pronto tenía algún tipo de molestar con la comunidad.

Acoso: -"Algunos jefes sí, tanto como el acoso no, pero como se manejaban turnos, no los tenían en cuenta para los turnos de algunos jefes, entonces habían otros jefes que no le veían como tanta complicación, sino que entendían que él era otro trabajador independiente de su condición sexual y ellos casi siempre estaban trabajando en los turnos de ellos, pero los otros jefes se les mostraba el acoso en simplemente no llamarlo, entonces para, se mostraba el acoso con que si ese jefe tenía turno nocturno o recargos de horas extras a ellos no los llamaban y ellos no tenían esa opción de aprovechar esos turnos y pues se veía el acoso, digo acoso, no sé si sea exactamente en la parte económica

Discriminación: -"Cuando yo llegué que era una empresa mucho más grande, ahí sí se notaba obviamente la exclusión de otras

entrevista el participante manifestó que la relación con sus compañeros cambio cuando uno de ellos dejó ver que su orientación sexual era diferente, puesto que esto género que lo tuvieran o no en cuenta para temas específicamente laborales, cambiando de esta forma el clima de la organización.

actitudes de las personas hacía la gente que es parte de la comunidad LGBTIQ+, sin embargo se notaba más tranquilo cuando aclaraba que él no lo hacía, ni lo había hecho

-El participante se mostraba tranquilo expresando sus opiniones, el tema le era muy normal, algo que vive en su vida cotidiana y no afecta su estabilidad laboral.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

74

personas que obviamente tenían su, su, su molestia, su fastidio de trabajar con ellos y lo expresaban sin ningún problema, se lo hacían saber, si se acercaban ellos se iban, si les tocaba trabajar

Clima laboral: -“Creo yo, quiero justificar a los compañeros que eso, ese tema de la homofobia es bastante complejo y no todos tenemos la capacidad de aceptar y de respetar que las personas no son iguales”

Normatividad **N.A**

legal

Normatividad legal: -“El desconocimiento de la ley le permite a la gente ser ignorante en su actuar, tanto a la comunidad que no sé, al tener el desconocimiento, no va a poder garantizar, o no va a poder exigir sus derechos y obviamente a las persona que no somos y que desconocemos y si no tiene un alto grado de valor y de respeto por las personas y simplemente va a hacer que esto pues afecte más a las personas de esta comunidad, pues obviamente el desconocimiento de la ley no es un ápice que no se cumpla la ley.”

Durante las preguntas que trataban el tema de normatividad legal el participante se mostraba receptivo a las indicaciones que daba la entrevistadora, pues desconocía las instancias legales que abarcan a la comunidad LGBTIQ+

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

75

Orientación sexual	Género	Percepción: -“Pues en ese momento yo con certeza sé que él, él molestaba mucho a otro compañero, pero nunca supimos si él también era de la comunidad y ahora que recuerdo en otra ocasión en otra empresa también trabajé con otro compañeros que también eran de la comunidad LGBTIQ+”	<i>Género:</i> Se identifican actitudes y aptitudes propias de una persona por ser hombre o mujer o por su orientación sexual	-El participante se mostraba tranquilo manifestando su opinión respecto a los temas que se estaban abordando, su expresión era amable y dispuesta al diálogo
	Estereotipos		-Cuando una persona hace una cosa diferente a la acostumbrada o que se sale de lo “normal” se puede pensar que es porque tiene una orientación sexual diferente.	- Cuando se habló de los estereotipos de género el participante se mostró incómodo al manifestar su percepción respecto a su compañera y el nerviosismo se notó aún más cuando trato de hablar de las cualidades maquillando su percepción.
	Percepción	Género: -”Ella, yo soy asistente de fiscal, ella también tiene el cargo actualmente y en algunas ocasiones por algunas situaciones le han dado el encargo de fiscal, general, general no de fiscal.”	<i>Estereotipos:</i> Las mujeres heterosexuales suelen hacer cosas diferentes a las que harían aquellas que tienen una orientación sexual diferente, el participante reconoce algunas cosas como propias de unas personas heterosexuales y de una homosexual.	- El participante se mostraba motivado cuando contaba que se había rodeado de “excelentes trabajadores” refiriéndose a las personas de la comunidad LGBTIQ+ con las que había compartido escenarios laborales.
		Percepción: -”Es que mi creencia es, que yo no debo juzgar a la personas por su condición sexual, yo los debo a ellos por su calidad de trabajo, en el caso puntual mío, yo soy un servidor público y si ellos se desempeñan de la mejor manera como servidores público no tengo ningún problema, ahora la entidad, es una entidad del estado, debería tener esos programas y yo me imagino que ellos desde sus lineamientos debe contar con esa parte, pues toda vez que, pues este estado de derecho nos debe garantizar a todos, la igualdad.	<i>Percepción:</i> El participante reconoce las capacidades y habilidades de las personas independientemente de su orientación sexual y considera que después de su experiencia con ellos los ha considerado amigos sin ningún problema.	

Percepción: -"Donde yo trabajo hay una señora que todos creemos que es de la comunidad, pero no, pero no que, pero no, no se ha como mostrado, se le ven las formas, pero es complicado saber si si, o si no.

Percepción:-"Pues directamente en el trabajo mío, uno creería que no, si partimos de la base de la compañera que estoy nombrando, que no tengo certeza que sea, pero que creemos si a ella le han dado el encargo de fiscal, que es como uno de los cargos más altos a los que podemos acceder ahí y se lo han dado a ella, creería que no, pero si miramos la realidad del país, estamos hablando de que, hay otras entidades de la policía, como el caso de la comunidad del anillo, que se marca diferente ese estereotipo podría ser allá, pero en la entidad en la que yo laboro, aparentemente no existiera eso, o desde la percepción con la que yo la veo, no pareciera eso, que se fuera un ápice con eso."

Estereotipos: -"Yo no tengo ningún problema, siempre y cuando guardemos las medidas,

Estereotipos: - “O sea ellos ya actuaban, se movían, hablaban, todo el mundo sabía que ellos eran de la comunidad, entonces pues no sé cómo fue la inclusión; con el otro compañero fue algo diferente porque él sí se mostró una persona “normal” y pido excusas por la palabra normal porque pues no quiero ser irrespetuoso, pero pues él sí mostró como si fuera una persona hetero y de a poco se fue como metiendo o ganando los espacios con nosotros, algunos los aceptamos más fácil”

Estereotipos:”Ya entrando a su pregunta pues yo porque es brusca, no como las otras compañeras que son más como sutiles, como más femeninas, con el que me refiero y nos referimos, no sin esto querer decir, porque hay personas que tienen su forma de vestir y eso no los hace ser de una comunidad u otra, simplemente creemos que es así, además que no se le ha conocido un novio, un compañero, que tenga esposo o esas cosas así, es a eso a lo que yo me refiero y para pues, para rematar como en eso, quiero aclarar que es una excelente funcionaria, excelente, excelente funcionaria y que inclusive muchísimas veces me ha ayudado a mí, en

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

78

cosas que yo no sepa, me ha ayudado
muchísimo.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

79

Categorías emergentes	Religión	<p>Religión:- yo tengo otras creencias que también merecen el mismo respeto</p>	<p><i>Religión:</i> Dentro de la entrevista realizada a los participantes, se encontró una relación en el discurso en donde se entiende que la percepción de la relación entre la religión y la comunidad LGBTIQ+ no es precisamente la mejor, considerando que en la actualidad medios como las redes sociales muestran un distanciamiento entre una y la otra, lo que puede llegar a generar molestias entre aquellos que son ajenos a la situaciones.</p>	<p>Religión: Al dirigirse a este tema el participante se mostraba molesto, relatando las situaciones en las que consideraba algunas personas de la comunidad se burlaban de las creencias religiosas de los demás, movía sus manos de los normal y trataba de hacer una representación de la forma en que se habrían generado dichas burlas, su tono de voz se tornaba más fuerte, como si su postura al respecto fuera más radical.</p>
	Coqueteo	<p>Coqueteo: - “No, creo que antes me molestaban, pero no en plan de discriminar sino mirando a ver si me coqueteaban o algo así”</p>	<p><i>Normalidad:</i> Se identificó que aún cuando culturalmente a través de los tiempos han surgido diversos avances, algunas personas mantienen en su discurso que la normalidad es exclusiva de las personas heterosexuales, lo que se aleje de esta postura es reconocido como “anormal”</p>	<p><i>Normalidad:</i> Es posible identificar que el participante se sentía incómodo, bajaba más la cabeza y repetía constantemente que no era su intención usar el término “normal” dentro de su discurso, su rostro se tornaba apenado, se sonrojaba</p>
	Normalidad	<p>Normalidad: -” Pues porque él se veía un hombre normal, no tenía rasgos, ni vestimentas ni nada que uno pensará que él fuera de la comunidad</p> <p>Normalidad: -“ con el otro compañero fue algo diferente porque él sí se mostró una persona “normal”</p> <p>Religión: -”Las creencias religiosas, digamos a veces ellos por exigir tienen que pasar al límite usar monumentos o figuras que son alusivas a los cristianos o católicos y aprovecharse eso como para burlarse de ellos, entonces ellos exigen unas cosas, exigen respeto, pero no respetan a esas otras personas”</p>	<p><i>Coqueteo:</i> Específicamente en esta entrevista fue posible identificar del relato del entrevistado que manifiesta incomodidad al sentir que algunas persona de la comunidad se acerca a él con el fin de establecer algún tipo de relación o simplemente si siente que él le puede resultar atractivo a un persona de la comunidad</p>	<p><i>Coqueteo:</i> Aunque el participante dijo en reiteradas ocasiones que no tenía nada en contra de la comunidad, que no era homofóbico, aclaro tanto verbal como no verbalmente que trataba de mantener distancia, incluso mostraba una risa nerviosa al hablar del tema, pero haciendo sus afirmaciones con mucha seguridad.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Participante que no hace parte de la comunidad LGBTIQ+ y hace parte de una organización con un programa de inclusión laboral

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Relación entre subcategorías y unidad de análisis	Observación
Inserción laboral	Acoso Discriminación Clima laboral	<p>Clima laboral:- “Si, eso es verdad, yo me entere de estas iniciativas que tiene la compañía hace como 1 año ya que fui seleccionado para participar en un programa de líderes, entonces dentro de esta iniciativa y estas sesiones que se hicieron emm me entere de todo el tema que tenía la compañía para todo el tema de inclusión social LGBTI, racismo y todo el tema”</p> <p>“que veo que tiene este tipo de iniciativas, y digamos no sólo en... lo chévere es que no es solo para comunidades LBGTI sino para diferentes regiones entonces aquí también se ve mucho intercambio con las demás empresas a nivel global , entonces ves japoneses, chilenos, venezolanos y ves gente acá de Colombia del amazonas de todo lado , ves pastusos, entonces digamos toda esa multidiversidad o diversidad que hay en la compañía es muy chévere porque uno como persona el interactuar con estas personas, pues va conociendo de otras culturas,</p>	<p><i>Inserción:</i> El participante durante su trayectoria laboral ha tenido relación frente al concepto de inclusión, es por eso que al hacer referencia frente a inserción y no ve la diferencia entre los conceptos.</p> <p><i>Acoso:</i> El participante durante su experiencia no ha tenido la ocasión de ver situaciones relacionadas frente al acoso, ya que se tiene como prioridad el bien común de las personas, sin embargo, se denota la buena participación por parte de él para que no se presente.</p> <p><i>Discriminación:</i> No se ha presentado actualmente ningún tipo de discriminación sin embargo con</p>	<p>Cuando se le pregunta frente al tema el participante mostró estar tranquilo, en un ambiente que le brindaba confianza, sin embargo, cuando se le preguntó respecto al tema de discriminación desvió su mirada hacia el suelo y con mirada fija hacia la pared ya que él se considera una persona que trabaja por el bien común de los demás y el mantener con sus compañeros un buen clima laboral. Por otra parte, en el momento que comentó sobre el programa denoto que se ha venido informando del mismo, puesto que por su participación en algunas actividades en relación con el tema, ha obtenido nueva información de beneficios tanto</p>

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

81

diferentes formas de ver las cosas, diferentes puntos de vista entonces es muy chévere”

Discriminación: - “No, la verdad no me he enfrentado a esa situación y lo que les decía las otras empresas en las que he estado, como que todo el mundo eh no se expresa abiertamente como es, sino es más como entre un grupo de amigos señalando a otra persona, pero no he tenido esa experiencia de que vea que alguien esté pasando por encima de alguien por su condición”

- “ehmm... bueno digamos el programa de inclusión dentro de la compañía, pues tiene diferentes focos digamos ellos tienen grupo de LGBT a nivel de recursos humanos también la inclusión la hacen ver desde el momento que están lanzando una oferta, laboral, digamos si ellos están solicitando un ejecutivo comercial dentro de la oferta que publican en los diferentes portales de empleo es ejecutivo o ejecutiva o sea nunca los sesgan a que sea solo un ejecutivo o una ejecutiva”.

sus anteriores trabajos comentó el presentar en algunas situaciones poca participación de la comunidad, el cual lo toma como el brindar pocas oportunidades.

Clima Laboral: Denota por medio de su discurso el tener un buen clima laboral, ya que la organización busca el bienestar y comodidad de sus empleados.

del programa como de la organización.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

82

Normatividad N.A

legal

- “No la verdad en este momento conocimiento de leyes no, se que lo que la hace la organización desde su lado es por iniciativa de su empresa por inclusión social pero en este momento no conozco ninguna regulación que haya respecto a ese tema”

El participante denota no tener conocimiento frente al tema política o decretos que cobijen a los mismos.

Mostró gran interés por saber qué leyes cobijan a la comunidad, haciendo gestos con su boca y movimientos de su cabeza.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

83

Orientación sexual	Género	- “ Pues porque la persona, los jóvenes de ahora pues no ocultan su orientación y de pronto para algunas empresas sí sea como un pare ahí para contratarlo, pero no, o sea ese es el momento en donde yo veo que sea más difícil, incorporar una persona con estas condiciones a una compañía o cuando llega con piercing y todo el tema, pues porque los mayores ya todos son más serios, o sea más, ya maduros y de pronto no son como tan visibles ante la comunidad de sus condiciones, o sea pero hasta que tu no llegas y los conoces muy bien, y la persona genere cierta confianza con uno pues no se destapa como es, en cambio pues las personas de hoy no les da pena ni tienen casi tabúes sobre diferentes temas entonces son abiertos”	<i>Género:</i> El participante denoto que en la organización se tiene muy en cuenta a las personas que hacen parte de la comunidad, ya que buscan el bienestar y comodidad de ellos	-El participante se mostraba tranquilo manifestando su opinión respecto a los temas que se estaban abordando, su expresión era amable y dispuesta al diálogo
	Estereotipos		<i>Estereotipos:</i> No muestra conocimiento respecto a este apartado, ya que manejan mucha inclusión social.	- Cuando se habló de los estereotipos de género el participante se mostró incómodo al manifestar su percepción respecto a su compañera y el nerviosismo se notó aún más cuando trato de hablar de las cualidades maquillando su percepción.
	Percepción	-“ehmm digamos eh hay un porcentaje dentro de las dentro de la comunidad trabajadora, digamos ehh que no hay exclusión por temas de que tengas piercings, tatuajes ehh tu condición sexual, nada de esos temas te impiden que te contraten en un cargo de estos, entonces	-“la misma compañía tiene creo que tiene que desarrollar cierto número de eventos en el año, en donde se traten de diferentes temas, entonces ehh por mantener la iniciativa pues por eso hacen diferentes tipos de actividades”	<i>Percepción:</i> Durante su discurso percibe el buen recibimiento y reconocimiento que hacen parte a directivos frente al programa, ya que lo que se busca es el bienestar y percibe que el trabajar en una organización con el programa ayuda al tema de generar nuevas relaciones.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

84

“entonces por esta misma condición contratan personas para que ellos con sus diferentes percepciones y maneras de ver el mundo desde sus diferentes condiciones pues den nuevas ideas y permitan que sea una empresa innovadora y pues que este siempre a la vanguardia de todos los temas, tanto tecnológicos como sociales”

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

85

Categorías emergentes	Inclusión Social	<p>-“temas de inclusión social y de sexualidad y de hay... en la marcha que hubo este año LGBTI dentro de la compañía como que enviaron correo para todo el mundo informando que los que quisieran ir podíamos pues acompañarlos entonces pues siempre nunca los están haciendo de lado si no pues siempre estamos o siempre están pensando en este grupo de personas”</p>	<p><i>Inclusión Social:</i> El participante comenta respecto a la categoría, el gran valor que le da la organización al tema de inclusión, teniendo en cuenta las diferentes culturas, países y demás que llegan a la organización.</p>	<p>Religión: Al dirigirse a este tema el participante se mostraba molesto, relatando las situaciones en las que consideraba algunas personas de la comunidad se burlaban de las creencias religiosas de los demás, movía sus manos de los normal y trataba de hacer una representación de la forma en que se habrían generado dichas burlas, su tono de voz se tornaba más fuerte, como si su postura al respecto fuera más radical.</p>
	Cultura Organizacional	<p>“digamos es muy normal ver a ingenieros tanto en soporte o liderando con proyectos con personas de pintadas de pelo verde, largo con tatuajes con expansiones, pues no es todo el mundo pero entonces es donde se nota que la compañía no es, pues no es una limitante para que pertenezca a la compañía”</p>	<p><i>Cultura Organizacional:</i> Se evidencia que no tienen un perfil estricto para los cargos requeridos, si no lo que buscan es el buen desempeño para generar un buen clima laboral y así mismo mostrar el trabajo en equipo y la calidad de sus productos.</p>	<p><i>Normalidad:</i> Es posible identificar que el participante se sentía incómodo, bajaba más la cabeza y repetía constantemente que no era su intención usar el término “normal” dentro de su discurso, su rostro se tornaba apenado, se sonrojaba</p>
	Homosexualidad Anormal	<p>-“Yo creería que es muy bueno porque de manera como lo está enfocando la empresa, que no es solo inclusión si no que piensa como de visión al negocio, les permite evolucionar mucho más fácil y además que le están pegando o están teniendo en cuenta todo un mercado o un grupo de personas en general.”</p>	<p><i>Homosexualidad Anormal:</i> No se denota este apartado, ya que en la organización no muestran discriminación hacia ninguno de sus colaboradores.</p>	<p><i>Coqueteo:</i> Aunque el participante dijo en reiteradas ocasiones que no tenía nada en contra de la comunidad, que no era homofóbico, aclaro tanto verbal como no verbalmente que trataba de mantener distancia, incluso mostraba una risa nerviosa al</p>
	Orientación Sexual (Tabú que se mantiene en secreto)	<p>-“ Como que todo el mundo eh no se expresa abiertamente como es, sino es más como el rumor de pasillo de la condición sexual de cuando están hablando entre un grupo de amigos señalando a otra persona, pero no he tenido esa experiencia de que vea que alguien estén pasando por encima de alguien por su condición”</p>	<p><i>Orientación Sexual (Tabú que se mantiene en secreto):</i> Durante su discurso se evidencio su libre expresión frente al programa que se maneja en la organización, debido a</p>	

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

86

que la organización brinda y piensa en el bien común de sus empleados.

hablar del tema, pero haciendo sus afirmaciones con mucha seguridad.

Tabla 3. Participante que hace parte de la comunidad LGBTIQ+, no tuvo relación con programa de inclusión laboral

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Relación entre subcategorías y unidad de análisis	Observación
-------------------	----------------------	---------------------------	--	--------------------

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

87

Inserción laboral	Acoso	Acoso: “Con hoja de vida, mande mi hoja de vida... Hoja de vida normal en ese momento no pase que era de.. ehh.. L..B..T..G, ósea entre normal pase mi hoja de vida normal y ya pues entre normal	<i>Acoso:</i> La participante narra cómo en un trabajo que tuvo en el pasado, generó pautas de acoso laboral en tanto al reconocer de forma indirecta que era una persona homosexual, algunas de sus compañeras y superiores, hacían comentarios y mostraban acciones que dificultaron su trabajo, en tanto cambiaban sus rutinas para dejarla sola y que no se viera como una amenaza con sus compañeras.	Al comentar sus vivencias pasadas, se mostraba muy tranquila y pasada comentando en detalle los sucesos ocurridos, usando fechas y sucesos exactos para dar información precisa de los hechos; lo anterior acompañado de un lenguaje verbal expresivo y activo. Al comentar sus vivencias pasadas, se mostraba muy tranquila y pasada comentando en detalle los sucesos ocurridos, usando fechas y sucesos exactos para dar información precisa de los hechos; lo anterior acompañado de un lenguaje verbal expresivo y activo.
	Discriminación	Discriminación: -“En ese momento pues más como a la escondida (risas), mas como a la escondida si por que era un tema que no se podía hablar así como tan de frente, entonces si tocaba más como a la tapada digámoslo así”	<i>Discriminación:</i> Se evidencia una acción discriminatoria en tanto ante un contrato a término indefinido y sin justa causa deciden prescindir de su trabajo, por sospecha y por comentarios sobre su orientación sexual.	
	Clima laboral	Clima laboral: “entre como entre el 85 más o menos y el 87, entonces en ese tiempo no le preguntaban a uno eso hombre-mujer y ya entraba uno, no había nada de eso en ese momento” - “Pues es que por los valores iniciales que tenía la empresa pues eso no lo permiten tengo entendido y no lo permiten no lo, no lo, no lo permiten y digamos que literal buscan el quiebre de la persona para sacarla porque pues esa no es la idea si de la empresa como tal por los valores que ellos tienen entonces no, ellos son como muy religiosos, muy conservadores entonces ahoritica para pasar los filtros es un poco mucho más complicado y si la psicóloga lo detecta entonces enseguida ya le dicen lo estaremos llamando	<i>Clima Laboral:</i> Para la participante el entorno laboral en que desarrollo sus actividades, dificulto una acción plena de las mismas, ya que recibía por parte de las personas del lugar	

o alguna cosa pueda que laboralmente pase pero si detectan eso la Psicóloga que como la que viene a ser la cuarta en la entrevista si detectan eso enseguida lo descartan, por que hoy en día digamos que madres solteras muchas son así si, por que se cansan del trato que le dan los hombres y muchas de estas han sido maltratadas y tienen dos tres hijos entonces optan por llevar una vida digamos que literal o como se dice eso emm (...)no por ejemplo no en mi caso puntual apenas empezaron los rumores pues ya mis compañeras como que ya me miraban como que uyy no mk no me puedo cambiar aquí porque ... me está mirando o siiii? Mientras que pasaron los años y yo nunca vi más allá de lo que tenía que ver si me hago entender, yo entraba al locker pues porque era de todas pero ya cuando empezaron los rumores

Acoso:-si había discriminación por parte de las compañeras como de la administradora como tal entonces que no que no la dejaban con esta compañera o con ésta o no la dejen sola ahh si entonces siempre empezaron a hacer un seguimiento y a medida que hacían ese seguimiento decían no no me dejan sola no me dejen cambiándome, más que todo de las compañeras y compañeras de años más que otras eran relajadas porque si me conocían si no a

rechazo y trabas que generaban en ella sentimientos negativos que obstaculizaron un pleno desarrollo personal. además de coartar la libre expresión de ella.

Acoso: La participante narra cómo en un trabajo que tuvo en el pasado, generó pautas de acoso laboral en tanto al reconocer de forma indirecta que era una persona homosexual, algunas de sus compañeras y superiores, hacían comentarios y mostraban acciones que dificultaron su trabajo, en tanto cambiaban sus rutinas para dejarla sola y que no se viera como una amenaza con sus compañeras.

Discriminación: Se evidencia una acción discriminatoria en tanto ante un contrato a término indefinido y sin justa causa deciden prescindir de su trabajo, por sospecha y por comentarios sobre su orientación sexual.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

89

todas se les podía comentar el tema más que las que si sabían mi vida personal pues eran súper relajadas pero no todas se prestaban para eso porque hay puntos de venta donde hay más de treinta niñas y tú no eres amiga de las treinta... Si, tu eres amiga de fulana, sultana y perenceja por decirlo de alguna manera, entonces el resto si era como (expresión de incomodidad)

-Si empezaron a ya le digo empezaron a hacerme un seguimiento como con quien vive que hace exactamente a quien está entre comillas hablando en la empresa Si, entonces siempre es... Y empezaron a buscar el quiebre Como cambiándome de punto de venta si durante tanto tiempo está que no cambiémosla aquí, no ahora cambiémosle el horario, ahora yo tenía carro entonces ya no me dejaban llevar el carro empezaron como a cortarme los lazos, entonces era mesera entonces ahora no me cambiaron de puesto en donde estuviera mas sola entre comillas (...) Ayy con ... no cámbienme de sección y eso que yo laboralmente no me metía con nadie ósea nadie era nada entonces esa era como la clase de acoso y desde arriba empezaron a hacer seguimiento a qué hora

Clima Laboral: Para la participante el entorno laboral en que desarrollo sus actividades, dificulto una acción plena de las mismas, ya que recibía por parte de las personas del lugar rechazo y trabas que generaban en ella sentimientos negativos que obstaculizaron un pleno desarrollo personal. además de coartar la libre expresión de ella.

entra a qué hora sale a qué hora llega tarde ó sea me. Empezaron a pasar memorandos y por que antes se permitía que llegara uno cinco minutos tarde si entonces le descontaban” un dinero de la propina si una cantidad pero entonces ya no ya a los tres si usted volvía a llegar tarde le pasaban un memorando entonces usted le decían que por un memorando lo podemos sacar toda esa clase de seguimientos para cortar los lazos entonces las compañeras que eran amigas mías me decían oiga le están haciendo seguimiento, pero para mi era para buscarme el quiebre era como eso exactamente”

Discriminación: ¿“Por eso precisamente (...) me sacaron por eso... Con qué argumento no se acabó el contrato”

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

91

Normatividad legal N.A

Normatividad legal: -“No se terminó el contrato se les dio por terminar el contrato entonces pero ya ahorita si hay leyes que uno puede demandar ehh si pero en ese tiempo no las había hasta ahora es que estamos hablando de veinte años atrás siempre la diferencia es arta... Ustedes no habían nacido”

Normatividad legal: -“He escuchado la verdad es que no hasta ahorita a que se da como el tema pero tengo entendido que hay leyes que uno puede demandar a la empresa si lo sacan por eso tengo entendido o no? “

Normatividad legal: “sería ideal pero generalmente eso lo pasa debería lo que pasa ahorita así digas que hay decretos y que no es ley debería existir una ley para que no haya discriminación pero no la hay”

En el discurso se reconoce que aunque la participante no conoce la normatividad que garantiza los derechos para la comunidad LGBTI, manifiesta la importancia de que se empiece a dar una regulación desde el sector laboral para la comunidad, expresando cómo se deben reconocer a las personas por sus capacidades y no por su orientación sexual.

Se mostró pensativa y sincera al momento de expresar que no tenía conocimiento de la norma.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

92

Orientación sexual	Género	Percepción: “Todo el tiempo después de que empezaron los problemas empezaron las murmuraciones si todo el tiempo empezaron a acosarme”	<i>Género:</i> Dentro de la narración de la participante se reconoce mediante personas conocidas, como tanto hombres como mujeres que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+, dentro de sus entornos laborales han llegado a ocupar cargos importante, debido al esfuerzo aunque manteniendo de forma reservada su orientación sexual para evitar limitar su progreso. Adicionalmente, comenta como no se identificada con la palabra lesbiana ya que para ella es un término despectivo.	Hizo uso de términos coloquiales para expresar con exactitud lo que quería narrar, haciendo referencia a que no se siente identificada con ciertas categorías para referirse a la comunidad.
	Estereotipos	Estereotipos: “Esooo como que hay (el nombre de la participante), es que no dicen el término como tal sino arepera o no sé que, empezaban con esos términos despectivos que es feo empezando por la palabra como tal es fea, la palabra lesbiana es horrible pero lo hay otra (risas) si ósea no ponen otra empezando por esa esta es feo”	<i>Estereotipos:</i> Para la participante no hay una clasificación evidente de algún estereotipo, dado que para ella se debe aceptar a las personas por sus capacidades y no por su orientación sexual. Además, manifiesta que desde el discurso para referirse a personas homosexuales se usan términos coloquiales que resultan agresivos.	
	Percepción	<p>“ Esta el caso de esta vieja militar el caso es que la tienen pero... Es coronel o algo así y la tienen asediada pues por su condición sexual y la discriminan le dicen entonces siempre van a buscar el quiebre mientras no haya una ley como tal que lo acobije a uno siempre van a buscar el quiebre”</p> <p>Género: en lo que sea a menos que sean bares o de mayoría si es muy diferente por lo menos</p> <p>Estereotipos: en donde haya hetero va a ver discriminación mientras que si es homo sea vaya dígame al marica ese que no hable que no diga o que</p>		

no suba un marica como ese no me puede igualar un marica...

Género: Si eso sí es una mujer es igual no da la talla que yo soy sabiendo que uno da la talla y hasta más pero entonces por su condición sexual siempre va a hacer un sii...

pues yo pienso a cualquiera yo conozco gente de toda de toda. Y hay mujeres súper buenas en todos los ámbitos.. No exactamente.. Lo que pasa es que cada quien se encasilla en lo que quiere sii cada quien se va encasillado y pienso que cuando se presentan y llenan un perfil es por que creo que cumplen con esos requisitos si no es que si cumpla con el requisito de ser ehh digamos ingeniería para x o y me van recibir para ejhh no se... La de los tintos si me hago entender que puede que en la empresa le ofrezcan a uno eso por su condición... SI puede pasar y he escuchado los casos y me dicen no marica me presente para esto pero me dicen que si puedo puedo pasar para eso pero yo calificó para esto...

Estereotipos: “por su condición y por la fachada de empresa si no lo dejan acceder a uno... Necesitan la niña el prototipo bonito la cara bonita, pero intelectualmente la otra persona está digamos que más

Percepción: Desde su experiencia manifiesta la importancia de que dentro de las organizaciones se generen políticas que permitan el ingreso de la comunidad LGBTI por sus competencias, en relación a la aplicabilidad de cargos importantes que posibiliten el desarrollo de las personas.

capacitada para eso y no la reciben exactamente por eso por su condición si, que se ha presentado y se presenta muchísimo... Se presenta mucho que uno se presente y le digan lo estamos llamando sii es la edta normal típica siendo que presenta la hoja de vida y llena el perfil pues con lo que mamotretos y conozco gente súper estudiada siendo cosas completamente diferentes a lo que estudiaron”

”como cuales es que digamos ehh venga a ver los profesores un profesor... Osea pienso que si ustedes fueran mamás y encontrarán un profesor gay usted dirían “Ahh mi hijo que le esté dando clases una persona de esas”... Les hago la pregunta a ustedes que harían? (...) pero el tema a lo otro que va uno por ejemplo a mi me parece fregadisimo el tema de los profesores tanto de primaria como en secundaria porque secundaria digamos que los profesores oo oo digamos que “Ayy no lo dejen solo con el profesor sii no lo dejen solo”, por que por todo lo que uno escucha”

Género: “yo normal yo normal por que yo soy gay pero otra persona pienso que no yo pienso que no lo dice ella para sus papás que le estén dictando a su niña una profesora las van a dejar solas? No las van a

dejar solas... Yo normal por que yo soy gay y normal.... Que lo deje solo yo no lo dejo solo

Ni con heteros o con esto por que esas situaciones se prestan si entonces yo soy partidaria de que un hijo no se puede dejar solo no con profesores ni con por lo menos él (su hijo)no se deja solo para nada”

Estereotipo: “yo pienso que en cuanto a eso no se las empresas deberían y el empresario como tal creo que es que hoy en día eso está muy cambiado y segundo que el empresario del mañana que es el que el estudiante de hoy llamemoslo así debe cambiar el pensamiento que son ustedes y lo están diciendo en la universidad no hay entonces claro llevarlo a cambiar pero quien lo cambian son ustedes ustedes son los que van a llegar a cambiar eso por que lo están viviendo en la universidad”

“digamos pues eh hh necesitamos esta persona con este perfil y llega un transgénero que hacen ustedes (...)ve entonces el cambio está en ustedes no exactamente en mi por uno ya pasó ustedes son los que pueden hacer la diferencia en las grandes empresas de esto en la Psicología de ir armando que ya hay tres cuatro para que esto no se nos salga de las manos cogerlo y decirles oiga venga aquí si usted va a

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

96

ser hombre es hombre sí es mujer es mujer sí es esto o lo otro ya su vida personal en su casa de puertas para afuera aquí nadie lo va a discriminar pero se le va dar el puesto como tal.”

Percepción: “la deben recibir por sus cualidades y no por su condición”

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

97

Categorías emergentes	Valores Organizacionales anti LGBTIQ+	Valores organizacionales anti LGBTI: “Pues es que tenía la empresa no lo permite tengo entendido y no lo permiten y digamos que literal buscan el quiebre de la persona para sacarla porque pues esa no es la idea, si de la empresa como tal por los valores que ellos tienen entonces no, ellos son como muy religiosos, muy conservadores”	<i>Valores organizacionales anti LGBTIQ+:</i> en el relato de la participante se evidencia negligencia por parte de organización en términos de no garantizar el derecho al trabajo, dado que desde la suposición de su orientación sexual deciden terminar su trabajo, haciendo que su, su calidad de vida se viera vulnerable en tanto afecta su autoconcepto y la garantía en el suplemento de sus necesidades básicas.	La participante durante la entrevista y cuando se refiere al tema del valor que se le da la comunidad LGBTIQ+, mostró un fuerte carácter ya que no se encuentra de acuerdo con lo que se lleva a cabo para el bienestar de los mismos. De otro modo, al mismo tiempo que habla de las situaciones por las que pasó en su rostro se notó su tranquilidad, ya que no le da trascendencia por que se dieron cuenta que hacía parte de la comunidad LGBTI. Finalmente, durante todo su discurso su lenguaje no verbal fue muy expresivo y más que todo con risas, mostrando su respeto y jocosidad con el que habla del tema.
	Violadores/ Acosadores (Sexuales)	Violadores/ Acosadores (Sexuales): “por ejemplo no en mi caso puntual apenas empezaron los rumores pues ya mis compañeras como que ya me miraban como que uyy no mk no me puedo cambiar aquí porque ... me está mirando o siiii?”		
	Desconocimiento			
	Derechos laborales	Desconocimiento Derechos laborales: “Por eso precisamente (...) me sacaron por eso... Con qué argumento no se acabó el contrato (...) como hacía el 2000 no indemnizaban a la gente hasta ahorita es que empezaron a salir leyes empezaron a salir cosas”	<i>Violadores/ Acosadores (Sexuales):</i> la categoría emerge en el momento en que se pregunta sobre situaciones de acoso en el entorno laboral del cual hacía parte, ya que para sus compañeras su presencia significó una amenaza en tanto por su orientación sexual y desde el imaginario podría presentarse algún tipo de abuso, recayendo el fomento de estigmas sobre personas de la	
	Empleos exclusivos para la comunidad	Empleos exclusivos para la comunidad: “siempre van a buscar el quiebre mientras no haya una ley como tal que lo cobije a uno siempre van a buscar el quiebre en lo que sea a menos que sean bares”		

<p>Normalidad/ Anormalidad</p>	<p>Normalidad/ Anormalidad: “yo normal yo normal porque yo soy gay pero otra persona pienso que no yo pienso que no lo dice ella para sus papás que le estén dictando a su niña una profesora las van a dejar solas? No las van a dejar solas... Que lo deje solo yo no lo dejó solo ni con gente normal ni anormal”</p>	<p>comunidad. <i>Desconocimiento Derechos laborales:</i> acorde al relato de la participante se identifica que decide pasar por alto el retiro de la empresa, ya que por el desconocimiento no toma acciones legales que den garantía de sus derechos.</p>
<p>Cambio en personas heterosexuales</p>	<p>Cambio en personas heterosexuales: “entonces quienes van a cambiar eso ustedes exactamente no uno por que uno ya pasó por eso ustedes son los que tienen que cambiar eso que si van a llegar a ser empresarios o ahora llegar a ser psicólogas de empresas tienen que hablar con el que está arriba con su jefe y decirle esta persona hay que tratarla con igualdad de condiciones”</p>	<p><i>Empleos exclusivos para la comunidad:</i> desde su perspectiva sostiene que en ciertos cargos que no requieren de formación académica especializada, las personas de la comunidad son aceptadas sin ninguna discriminación, mientras que en otras funciones tienden a ser juzgados por su orientación sexual más que por sus capacidades. <i>Normalidad/ Anormalidad:</i> en el discurso de la participante se reconoce la categoría de normal cuando hace referencia al</p>

estereotipo generado socialmente para designar a personas heterosexuales, mientras que el término anormal surge como característica de quien se define como homosexual.

Cambio en personas

heterosexuales: para la participante al hablar de cambio en el sector laboral afirma que el cambio se debe dar en personas heterosexuales ya que son quienes deben cambiar su pensamiento y acciones sobre personas de la comunidad LGBTI, en tanto se deben crear procesos espontáneos de contratación en donde se evalúen las capacidades de las personas no su sexualidad.

Tabla 4. Participante de la comunidad LGBTI, que vive en otro país, conoció un programa de inclusión pero trabaja en una fundación

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Relación entre subcategorías y unidad de análisis	Observación
------------	---------------	--------------------	--	-------------

Inserción laboral	Acoso	Discriminación: - ... pero acá en España si he conocido de casos de violencia contra la comunidad LGBT, han golpeado chicos de hecho hace poco acá en Valencia llevaron al Hospital a una pareja que los agredieron físicamente en una discoteca bastante fuerte, a mi no, pero si he tenido conocimiento, aun hay gente homofóbica aquí, aquí son como mas xenófobos sabes. mas xenófobos que homofóbicos	<i>Acoso:</i> En el relato de la participante manifiesta como aunque ella no ha vivido una situación propia de discriminación, ni cuando estuvo en Colombia ni ahora que reside en España, ha conocido casos de violencia física hacía dos hombres de la comunidad.	<p>La forma en que se realizó la entrevista limitó el hecho de reconocer a cabalidad sus lenguaje no verbal, aunque desde su gestualidad se mostraba sonriente y amigable al momento de narrar su experiencia.</p>
	Discriminación	Clima laboral: - “simplemente él que ha sido gerente de banco de empresas, tienen títulos, posgrados y de cuanto vaina tienen que venir a limpiar aquí, eso no es fácil no es nada fácil entonces como dicen en las oficinas nosotros dejamos nuestras vidas, nuestras carreras nuestras profesiones para venir a limpiar MIERDA, disculpen la expresión pero eso es lo que se vive aquí, ese es el día a día”	<i>Discriminación:</i> Desde su experiencia ha logrado definir que en el tiempo que ha vivido en España, dentro del contexto cultural se presentan en mayoría dinámicas de xenofobia, más que homofobia, aunque sí existen casos particulares de violencia sobre personas de la comunidad LGBTIQ+.	
	Clima laboral		<i>Clima laboral:</i> En su relato manifiesta que cuando una persona llega extranjera a otro país, tiene que someterse a trabajos que quizá no responden a sus títulos ni profesión, pero que para iniciar una	

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

102

nueva vida en otro país es necesario
hacer cosas diferentes mientras se
da una estabilidad.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

103

Normatividad legal N.A

-“no, la verdad no andaba tan empapada del tema, sabes”

“no conozco la ley pero si se que la hay, hay una ley que nos protege, aquí hay muchas asociaciones incluso que protegen la comunidad LGBT, asociaciones, fundaciones que ayudan con la inclusión en el trabajo en todas las partes, hay unas iglesias cristianas que son netamente gais”

En el relato de la participante se manifiesta que en el contexto Colombiano no conocía leyes, pero que en España se han creado asociaciones en pro de la comunidad.

Se mostró inquieta y sincera al reconocer que de su país de nacionalidad no conocía la norma, aunque la contraste con España.

PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES

104

Orientación sexual	Género	Percepción : “ Si, si , igual son cosas que la gente infiere sabes , porque uno no anda diciendo su orientación ni nada de esas cosas pero pues la gente que conoce el tema bien, no tienen ningún lío ni nada, no he tenido problemas hasta el momento no	<i>Género:</i> A través de la vivencia personal de la participante en su entorno laboral, clarifica como en España se muestran de forma más frecuente violencia de género hacia la mujer en general, más que para personas de la comunidad LGBTIQ+; siendo así como ella trabaja en una ONG que vela por el empoderamiento de mujeres violentadas.	En la llamada siempre se reconoció tranquila y pausada al expresar lo que se le preguntaba, asumiendo una postura personal clara para contrastar su vivencia en los dos países.
	Estereotipos			
	Percepción	Género. -”de todas maneras ustedes saben que la gente infiere las cosas pero nunca discriminada, y aquí en España hay más libertad, y aun así tampoco he tenido problema con nada, me respetan me quieren mucho en la asociación donde yo trabajo todo mundo conoce mi condición, me quieren y me respetan, me valoran por mi trabajo, por lo que soy como persona como ser humano, entonces no hay ningún lío” Estereotipos: - “en Colombia, aquí no hay ningún problema. Aquí te repito no hay ningún problema, todos somos iguales sin embargo, hay unos que otros si con su mentalidad homofóbica pero aquí ese tema no es tan marcada, es uno que otro que anda por ahí en la calle con su mente represada y de pronto atenta contra estas personas, pero la comunidad en general es muy amable respetuoso e incluso que hay un alcalde que es homosexual, en Colombia pienso que debería haber más educación ósea ehhh...”	<i>Estereotipos:</i> En su relato manifiesta la libertad en la que se vive en España, ya que es un contexto en el que las personas se preocupan por sus acciones propias, sin pensar en la vida del otro. <i>Percepción:</i> Para ella al hablar de sexualidad en el contexto colombiano, se debe dar en el marco de la educación, ya que se debe enseñar a que el amor no hace referencia al órgano sexual sino al reconocer a otro como persona, con	

- “por todo si te rapas, si te cortas el cabello ya es latín, tu lo identificas, porque la gente europea tu puedes salir con un cacho en la frente nadie se da cuenta, nadie te titula, a nadie no les interesa, cada quien vive su vida su día a día y entonces es importante que nosotros o ustedes como estudiantes promuevan este tipo como de que les digo yo .. como de motivación e incentivación hacia las comunidades como para depurar todo ese poco de tabúes... mira que siempre fue en un país tan religioso como es porque España creo que es el país más religioso que existe la gente no le presta atención a eso aquí ahora, esto a avanzado tanto que la gente a llegado a darse cuenta que uno vale por lo que es como ser humano como persona, la violencia de género que aquí sí existe muchísimo la violencia de género pero muchísimo aquí en España le lleva mucho a Colombia en cuanto a la violencia de género sabes, nosotros estamos muy adelantados respecto a ese tema pero aquí no aquí se ve mucha agresión hacia la mujer, entonces ellos al manejar este tema y ponerle la traba necesariamente nuestros gobernantes tienen que ceder ante sus peticiones por los votos que podrían perder,, los mismos miembros de la política y mucha gente yo tuve muchos maestros homosexuales en Colombia

todas sus habilidades y diferencias.

hartos, con sus mujeres, es que eso de que salgas a la luz pública o como dice uno salga del closet directamente”

-”Si, si , igual son cosas que la gente infiere sabes , porque uno no anda diciendo su orientación ni nada de esas cosas pero pues la gente que conoce el tema bien, no tienen ningún lío ni nada, no he tenido problemas hasta el momento no...”

Categorías Emergentes

Amor no género
Iglesia Homofóbica
Ocultar orientación sexual para mantener fachada heterosexual:

-“Hacer como dictar. o sea hacer como más énfasis en esto en que el amor no tiene que ver con un órgano sexual, el amor es amor y ya está o sea uno como persona simplemente es persona, a uno no lo limita un género, un órgano sexual, simplemente uno es un ser humano y ya está...”

-“pero hacia la comunidad LGBT no no hay problema de nada , como hacer más programas, lo que yo veo es una cuestión más que todo moralista sabes cómo ..Moralistas pero de una doble moral porque estos temas cobijan más que todo a la iglesia y tu sabes que la iglesia tiene un gran poder dentro del.. Porque la iglesia es una incidencia muy grande sabes, pero si logran culturizar esa parte, porque allá se maneja mucha doble moral, mira todos los sacerdotes pederastas que hay...”

-“hombre esta es mi condición sexual y no que contraigan matrimonio con otra persona que nunca vas a respetar y que las vas a poner en riesgo estas formando una familia con doble moral”

Amor no género: en el relato de la participante se destaca la relevancia de fomentar en la sociedad el amor como fuente de relación, ya que encuentra que la sexualidad de las personas no compete el criterio de otras personas, ya que es una característica individual. Es entonces como el amor sobrepasa la orientación sexual en termino de que el afecto se siente hacia las personas por lo que son mas no como se llegan a identificar.

Iglesia Homofóbica: emerge esta categoría dentro del discurso de la participante en tanto para la construcción de la sociedad la iglesia ha sido un pilar esencial que ha marcado las tradiciones y creencias de las personas; es así como la homosexualidad para esta instancia ha sido algo pecaminoso y que en la actualidad aún se reconoce de la misma forma.

Cabe destacar al no tener un contacto presencial con la participante se limito la visibilidad de sus comportamientos en relación a la temática abordada, sin embargo, a través de la video llamada la participante se mostro receptiva y atenta a la conversación, tomando el tiempo necesario para responder de forma acertada a lo preguntado. Además, se mostró colaborativa en tanto la información que narró surgió de forma espontanea y sugirió continuar con la ayuda en la investigación en caso de requerirlo.

Ocultar orientación sexual para mantener fachada heterosexual:
la participante hace un paralelo de cómo resultan las parejas homosexuales entre Colombia y España, destacando como para el segundo país resulta un tema natural, que permite la seguridad y calidad en personas de la comunidad; mientras que en Colombia el tema de la conformación de pareja homosexual resulta un tabú en términos de que para mantener un estilo de vida resulta necesario esconder la vida personal, con el fin de que ese aspecto vital no afecte los demás.

Discusión de resultados

La intención de la presente investigación era dar respuesta a la pregunta problema, acerca de la percepción de los programas de inclusión laboral basada en las narrativas de cuatro trabajadores, es así como en el presente apartado se buscó realizar un contraste entre la información obtenida cualitativamente y los planteamientos expuestos en los marcos referenciales abordados inicialmente y los antecedentes encontrados referentes al fenómeno. Se reconoce como eje elemental la postura construccionista social manifestada por Gergen citado por Magnabosco (2014), el cual plantea la importancia del lenguaje en términos de la construcción mutua para el establecimiento de significados, permitiendo así una reinterpretación constante a través del diálogo; es así como por medio de los relatos de los participantes se dio un factor común, que delimitó los parámetros culturales y legales que se manejan en el sector laboral del territorio colombiano. En ese sentido es necesario replantear la manera en cómo se dan los procesos de inserción laboral para personas de la comunidad, buscando que el acceso sea efectuado de forma espontánea y no a razón de un programa específico para la comunidad LGBTIQ+. Si bien se está en un momento cultural que denota de forma constante la aceptación de la comunidad en diversas áreas, en los significados que se manejan alrededor de la heteronormatividad, se fomentan términos de rechazo hacia la comunidad y se presentan todavía dinámicas de estigma que limitan el acceso a cargos laborales reconocidos. Esto lo que permite es reconocer una contradicción en tanto que desde el discurso se manifiestan pautas de integración y aceptación, pero desde

las acciones en el sector laboral se continúan con dinámicas que dificultan la libertad de expresión de la comunidad, las cuales no tienen respaldo legal, logrando entonces que las organizaciones que implementan dichas políticas de inclusión lo hacen por intención voluntaria dentro de las empresas (Telefónica, 2017). Es así como se reconoce que la promulgación de estereotipos en la cultura occidental se ha desencadenado por hombres blancos, influyendo de forma directa e indirecta los discursos y las acciones que se han desarrollado históricamente para favorecer a las minorías; lo cual para el caso de la comunidad LGBTIQ+ se ha emitido normatividad desde instituciones superiores como las Naciones Unidas e instancias particulares de cada territorio para garantizar los derechos humanos, aunque en lo que se refiere al sector laboral en Colombia no se define con claridad una regulación que garantice el derecho laboral para la comunidad LGBTIQ+ (Naciones Unidas, 1948, Art,23. p.7). En relación con lo anterior, se retoma la cibernética de segundo orden buscando entender la postura metodológica que recae en reconocer por medio de metáforas lingüísticas a través del relato de cada participante, sus posturas personales con la muestra grupal, contrastando el rol del observador como agente activo del sistema, permitiendo llegar a un factor común que destaca la relevancia y pertinencia de la participación laboral en cargos profesionales que requieran de estudios adicionales, por medio de programas institucionales de inserción organizacional, la cual desde Cárdenas, Ramos, y Olaya (2017) sugieren una evidencia en el aumento del desarrollo individual no solo de la comunidad sino a favor de un clima laboral que fomente la productividad.

De otro modo, con el fin de ampliar el objeto de investigación se retoma el enfoque sistémico estructural, desde el reconocimiento de los roles que se enmarcan en el sistema social para clasificar las características de los hombres y las mujeres desde el “deber ser” generando estigmas y estereotipos de género, teniendo en cuenta que a partir de los relatos de la investigación se denotó la conservación de estructuras y roles tradicionales (padre, madre e hijos), aun cuando se da el establecimiento de familias homoparentales ya que se evidenciaron pautas transaccionales dentro de los sistemas familiares de forma explícita, para que en otros sistemas de interacción se promulguen pautas heteronormativas que minimicen el rechazo y la discriminación no sólo en relación de los adultos en términos del sector laboral sino también a los hijos desde el sistema educativo (Cárdenas, Ramos, y Olaya, 2017).

Es así, como desde la identificación en los sistemas de interacción es fundamental reconocer el sector laboral como uno de los contextos primordiales en los que una persona desarrolla múltiples habilidades que van desde el aspecto social hasta el académico, sin embargo, al hablar de la comunidad LGBTIQ+ se reconoce que en Colombia se presenta una normativa limitada que regule el derecho al trabajo en instituciones privadas, ya que desde el sector público y algunas multinacionales se dan una iniciativas en la implementación de estrategias que permiten el acceso de la comunidad, que si bien permite la generación de espacios incluyentes, con dificultad para la misma comunidad es una propuesta efectiva, ya que el participar de forma activa en programas especiales expone su

sexualidad, lo cual puede fomentar pautas discriminatorias que afecten el clima laboral del entorno, cayendo en situaciones particulares que según Kozak (2006) permitan dinámicas de “doble” discriminación. Un ejemplo de ello sería una mujer que se identifica como lesbiana, haciendo referencia a que sería “doble” por el hecho de que por ser mujer existe una brecha salarial en relación con el hombre solo por su sexo biológico y además es juzgada por su orientación sexual.

Por otro lado, haciendo referencia a la identidad de género abordada por López (1988) citado por García (2005) en la que se manifiesta que es una autclasificación de la mujer como mujer y el hombre como hombre, que se generan posteriormente por una interacción cultural a partir de la que es posible establecer categorías tales como: lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, entre otro. Estableciendo así para el desarrollo del ejercicio investigativo la participación de trabajadoras que se identifican como lesbianas, reconociendo que se sienten atraídas de forma afectiva y erótica por otras mujeres; sin embargo, dentro de la selección de participantes no fue posible realizar un acercamiento con otras personas de la comunidad que pudieran aportar una postura más amplia respecto a su identidad de género; de igual forma fue posible establecer una conexión entre el acoso laboral y las narrativas de los participantes, entendiendo este como un abuso emocional o comportamientos agresivos que se presentan en entornos laborales de forma repetitiva, en las que priman la comunicación agresiva y la carencia ética (Giraldo, 2005). Aun cuando los participantes no hablaron explícitamente de acoso laboral dentro de

sus narrativas se identificaban conductas y situaciones en las que se identificaba acoso laboral por parte de sus superiores y pares, o en el caso de los participantes que compartieron espacios laborales con personas de la comunidad y que fueron testigos de cómo se estaban reforzando conductas de exclusión laboral respecto a la idea de la heteronormatividad que establece que lo “normal” es ser heterosexual (Cárdenas, Ramos y Olaya, 2017).

Adicionalmente en relación con la inserción laboral la cuál según González y Jiménez (2014) hace referencia a una incorporación laboral de una persona posterior a un cese de actividades relacionadas con su formación académica y sus habilidades previamente adquiridas, lo que está directamente relacionada con la presente investigación, reconociendo que el propósito de la misma es brindar un acercamiento a la percepción que se tiene sobre la implementación de programas de inserción para la comunidad LGBTIQ+, en la que es posible reconocer que todos los participantes estuvieron de acuerdo con la implementación de los mismos, dado que independientemente de la identidad de género se busca la prevalencia de las potencialidades, capacidades y habilidades de los seres humanos en ambientes especialmente laborales; no sin antes resaltar la importancia que entre a jugar la inclusión laboral que según (Xirau, 2018) se trata de generar espacios laborales de forma activa para todas las personas, en pro de una normalización de sus vidas cotidianas, reconociendo en un país que está en camino a un avance cultural, en el que las organizaciones deberían empezar a considerar espacios y escenarios en los que toda la

comunidad pueda participar. Se amplía la idea de que no solo por el hecho de hacer parte de la comunidad, se generarían espacios incluyentes, sino porque es también una forma en la que la organización conozca nuevas alternativas y acepte las diferencias para reforzar el crecimiento de las mismas, apostándole a temas de alto impacto en la vida laboral, tales como clima organizacional (Molina, 2004); además desde la psicología organizacional entendida como los “fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno laboral” (Porrás, 2013) y dentro de la información obtenida por medio de las entrevistas practicadas a los participantes, fue posible identificar que las personas han tenido dificultad al recibir un acompañamiento apropiado dentro de sus organizaciones, salvo en aquellas en las que ha existido el programa de inclusión laboral, teniendo en cuenta que el único espacio en que ha sido posible identificar las necesidades del colaborador, juzgándolo por sus aptitudes y capacidades, más que por su orientación; generando en ellos una mejor percepción frente al área encargada de su bienestar y su salud laboral (Correa y Giraldo, 2017). Adicionalmente, teniendo en cuenta las narrativas de los mismos, es posible identificar cómo a lo largo de los años la psicología organizacional se ha posicionado como un espacio más visible para los trabajadores, ya que en años pasados las personas pasaban por alto los espacios oportunos para buscar ayuda profesional y en la actualidad se reconocen modalidades como estos programas de inclusión liderados por áreas como recursos humanos que sirven como puente de comunicación entre unos y los otros, evaluando los beneficios y buscando mejorar la calidad del clima laboral y los recursos humanos organizacionales.

En relación con lo anterior, expresado desde Goncalves (1999) y Rodríguez (2001), citado por la Universidad de las Américas se reconoce el clima laboral como un espacio multidimensional que se descompone en diferentes factores (estructurales, de comunicación interna, beneficios, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros...), y que además es percibido por los trabajadores de las organizaciones, siendo posible identificar que al menos los participantes consideran que estos espacios facilitan el ingreso de la comunidad a espacios laborales, pues el principal apoyo lo está brindando especialmente la alta dirección de cada organización creando una percepción más positiva de este tipo de escenarios.

Además, al contrastar la problemática con la voz de otras disciplinas como el Derecho, desde Salazar (2019), se hace referencia a la “incorporación del ciudadano a la actividad económica laboral”, ya que en Colombia es un derecho como tal para cada persona teniendo en cuenta las condiciones para hacer parte del mismo; sin embargo, el hacer parte de una comunidad LGBTIQ+ hace que uno de los mismos no sea cumplido. Dicho lo anterior, se debe resaltar la poca oportunidad de trabajo que se le brinda a las personas, teniendo claro que algunas organizaciones manejan programas de inclusión y son las que mayor prioridad les dan a minorías, dejando de lado su sexo, edad y cultura. Para la economía y haciendo referencia a Yepes (2018), el saber cuáles de esas organizaciones no dan oportunidades para el crecimiento laboral para las personas con orientación sexual diversa, hace que no se cumpla su derecho a tener un trabajo digno y con buena calidad de vida, debido a que se ha visto durante años el desarrollo de actividades no relacionadas con

cargos intelectuales. Asumiendo ciertos criterios que se supone deberían hacer personas de la comunidad, es entonces como desde Coll-Planas y Missé (2018), se ha destacado desde la sociología que aunque pasen los años aún se presenta falta de aceptación y rechazo frente a la comunidad LGBTIQ+, generando exclusión hacia ellos a nivel social y laboral puesto que el tener una identidad diferente no los hace menos o más de otros, lo que hace que las mismas personas que son parte de la comunidad en sus entornos laborales sean partícipes de situaciones desagradables que limitan un desarrollo óptimo en las personas relacionando el bienestar personal y laboral. En contraste con lo anterior, desde posturas conservadoras se asumen arquetipos diferenciales para hombres y mujeres que fomentan brechas laborales que conllevan a la discriminación ocasional de población femenina a causa de su sexo biológico, lo cual incurre en el rechazo por ser mujer y tener una orientación sexual diversa (Kozak, 2006).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos y en relación con el análisis de discurso propuesto, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En relación con la pregunta problema se destaca que la percepción sobre los programas de inserción laboral, trae una acogida positiva sobre la garantía del derecho laboral para la comunidad, ya que, permitió reconocer que la población LGBTIQ+ se siente limitada a participar de forma activa en dichos programas, debido a que se exponen aspectos de su vida personal que no resultan como factor esencial para ejecutar un cargo.

- Destacando el objetivo general sobre la comprensión de las percepciones en los programas de inserción, se reconoce la importancia del acceso de la comunidad a entornos laborales de forma espontánea, ya que la implementación de programas de inserción para la comunidad LGBTIQ+ en las organizaciones, permite que se dé una exposición de su sexualidad con el fin de aplicar a una oferta, generando otro tipo de discriminación en tanto la emergencia de programas especiales fomenta los estereotipos sobre la “diferencia” que se supone existe entre los homo y los heterosexuales.
- Gracias a las narrativas de los participantes y en relación con el reconocimiento de las leyes desde el marco nacional se evidencia la importancia de la creación de normativas legales, que den garantía a la comunidad el acceso de oportunidades laborales dignas, articuladas a la misión y visión institucionales que permitan espacios de libre expresión asociados a la calidad de vida.
- Relacionando la sociología en la identificación de estereotipos, se destaca como la clasificación que se ha generado culturalmente para referirse a personas homosexuales, produce en algunas personas de la comunidad incomodidad al identificarse con esas expresiones, debido a que denotan en el lenguaje agresividad, irrespeto y rechazo, haciendo que se reafirmen ideales sociales que fomentan la discriminación.
- Además, se encontró como las dinámicas institucionales en relación con el clima laboral denotan un factor determinante no solo en el desarrollo de las personas, sino

que a nivel organizacional permite una productividad asertiva que beneficia a ambas partes.

- En relación con lo anterior, se destaca como en organizaciones en donde no se implementan políticas de inclusión el clima laboral, se ve en algunos aspectos influenciado el entorno cuando se reconoce que una persona es parte o puede ser de la comunidad LGBTIQ+, fomentando dinámicas discursivas que hacen referencia a las acciones de las personas por su orientación sexual, llevando a un segundo plano sus competencias.
- Al hablar de género en el relato de los participantes se privilegia el hecho que al ser un aspecto personal no debe ser influencia en el sector laboral para rechazar o aceptar a una persona para la ejecución de un cargo.
- Se reconoce dentro del discurso de algunos participantes de la comunidad la preferencia por el trabajo informal, dado que al no estar bajo un marco institucional la libertad de expresión se manifiesta de forma espontánea. Se asume que desde la perspectiva personal el tener una orientación sexual diversa o identidad de género fuera de la heteronormativa dificulta el acceso a un trabajo formal afectando el sector económico, lo cual genera una reducción en los índices de empleo formal en el territorio nacional y a su vez una limitación en la garantía al acceso a las prestaciones sociales y seguridad social.
- A través de las narrativas se destaca como categoría emergente, el hecho de que

quien se identifica como homosexual dentro de su historia de vida tuvo experiencias de abuso, que se pueden replicar en otros entornos laborales, por lo que solo se puede encaminar al ejercicio de la prostitución como sustento económico desde los imaginarios sociales.

- De los encuentros con los participantes fue posible inferir que incluso ellos desde sus diferentes orientaciones sexuales refieren la “normalidad” como un término que hace referencia a la heteronormatividad, en tanto socialmente el ser homosexual se ha asociado a una enfermedad que se contagia. Se denota incluso que concuerdan con el concepto de “desperdicio” haciendo referencia al aspecto físico que sobrepone el valor de las competencias y habilidades laborales para conseguir un trabajo fomentando así la desigualdad en el acceso a una oportunidad laboral a los menos agraciados.
- Algunos de los participantes refieren desde el discurso aceptar sin dificultad la orientación sexual de los demás desde el entorno laboral hacia los otros contextos de relación, sin embargo, esa aceptación se obstaculiza desde acciones particulares que se reconocen en personas de su mismo género, como señales de acercamiento físico, emocional o algún tipo de coqueteo; lo cual sugiere incomodidad en el manejo de la situación en la generación de dudas sobre la masculinidad y feminidad personal, frente a cómo se reflejan socialmente ante los otros y en los contextos laborales, por ello algunas personas de la comunidad mantienen cierta imagen sobre

los roles, estética y vestuario que se adapten a lo que socialmente se ha establecido como “adecuado” para hombres y mujeres.

- Al cuestionar en los participantes de la comunidad sobre qué cambios desde su perspectiva personal harían para dar una apertura en el sector laboral, manifestaron que esas nuevas estrategias se deberían fomentar por personas que fueran heterosexuales y por las nuevas generaciones ya que desde el ámbito laboral serían quienes de forma espontánea permitirán el acceso a la comunidad.
- Para los participantes en general, pero con mayor predominancia en quienes son de la comunidad, surge el amor como eje central de lo que debería unir a las personas sin crear límites por la orientación sexual, en términos de que se ama a las personas por quienes son y no por la diferencia el sexo biológico ni la orientación sexual; para lo cual se destaca como varias parejas homosexuales mantienen oculta su relación para encajar en los parámetros heteronormativos sociales.
- En las narrativas de varios de los participantes de la comunidad se reconoce que algunos estigmas y tabúes sobre la sexualidad se fomentan por discursos dominantes y conservadores de la iglesia replicados por la sociedad, permitiendo dinámicas homofóbicas sobre la orientación sexual desde la estructura social del matrimonio en términos de hombre y mujer; por tanto aquello distinto será reconocido y tachado como pecado, además de ser una instancia que aunque castiga dicha práctica, tiene seguidores y líderes que se identifican como homosexuales

pero ocultan su orientación para permanecer bajo la congregación sin ser juzgados.

- Por medio del reconocimiento de las organizaciones sobre el sector público y privado, en relación con la clasificación de micronegocios y multinacionales, se destaca la pertinencia en las organizaciones privadas sobre tener una regulación en la implementación de políticas que permitan la inserción laboral para la comunidad, dado que las entidades que se regulan a través de lineamientos estatales promueven espacios incluyentes; mientras que al hablar de micronegocios algunos de estos establecimientos le apuntan a iniciativas pequeñas que cobijen a toda la población incluidas las minorías, aunque no logran consolidarse como programas organizacionales debido al límite en el sustento económico y el número en los trabajadores.

Aportes, limitaciones y sugerencias

En relación con los resultados anteriormente expuestos recolectados a través de las entrevistas y los acercamientos realizados a los participantes a lo largo de esta investigación, además de tener en consideración la dificultad de poder realizar el encuentro planeado con el participante que formará parte de un programa de inserción laboral y que se identificara dentro la comunidad LGBTIQ+, puesto que aun cuando se reconocieron empresas en las cuales existe la figura de programas de inserción laboral para la comunidad LGBTIQ+, se evidencia que las mismas personas de la comunidad se limitan en el reconocimiento de su orientación sexual en diferentes contextos, puesto que esto podría hacer que sus condiciones laborales frente a los demás trabajadores se vieran tergiversadas

por las opiniones personales más no por sus capacidades y habilidades; además a lo largo de la investigación fue posible identificar como aporte que los participantes coincidieron en la importancia de dar a cada persona un lugar en su sitio de trabajo acorde con sus capacidades y habilidades, considerando que su orientación sexual o identidad de género, no debería ser un limitante para acceder a ofertas de trabajo.

Adicionalmente, se evidenció la importancia de empezar a tener dinámicas laborales que garanticen y aceptan a la comunidad de forma espontánea, en donde se reconozca en el clima laboral un funcionamiento libre de estereotipos, ya que si bien implementar programas de inserción laboral permite la integración de la comunidad LGBTIQ+ a contextos laborales que ayuden a potencializar sus competencias y a mejorar aspectos en la calidad de vida de las personas, resulta un acto contradictorio el surgimiento de dichos programas en tanto se destaca una limitación en la participación activa de los mismos, dado que la comunidad sugiere que expone su sexualidad y esto no resulta posibilitador al momento de establecer relaciones laborales asertivas. Sin dejar de lado que en las entrevistas realizadas fue posible evidenciar cómo los mismos participantes de la comunidad desde su comunicación verbal se llegan a discriminar, puesto que describen como normales solo a las personas heterosexuales, en donde se establece que la visión que tienen de sí mismos es un aspecto importante a trabajar para conseguir una inclusión total de la comunidad LGBTIQ+ no solo en entornos laborales, sino culturales, puesto que se considera que como ellos se ven y se sienten por su orientación sexual lo van a transmitir a

la sociedad. Adicionalmente un gran aporte que se realizó para los participantes con el ejercicio de las entrevistas fue brindarles a ellos información relevante respecto a la normatividad legal que los cobija en la actualidad, ya que las entrevistas tuvieron como factor común el hecho de que ningún participante tenía información respecto a las leyes que abordan temas de la comunidad LGBTIQ+.

Se reconoce también que para la línea de investigación “Psicología Salud, Trabajo y Calidad de vida”, enmarcada en la línea Psicología y Desarrollo Social de las Organizaciones y el Trabajo, se da un aporte al estudio de las organizaciones que tienen dentro de sus dinámicas el trabajo, la propuesta de políticas que fomenten la inserción de la comunidad, brindándoles espacios amplios y diversos que ayuden a mejorar su calidad de vida, desde la obtención de trabajos que permitan su desarrollo personal descentralizando la mirada de la integración desde la sexualidad, abarcando las competencias y habilidades personales para el funcionamiento de un rol dentro de una organización. Además, el reconocer las percepciones de los participantes muestra la importancia y el llamado también de personas heterosexuales para la creación y fomento de espacios laborales que den libertad y seguridad a la comunidad LGBTIQ+ en los entornos laborales, fortaleciendo el clima laboral, en tanto se da la consolidación de relaciones interpersonales asertivas, así como mejorar la productividad y las dinámicas empresariales; reconociendo que a través de la creación e implementación de políticas de inserción se construyen espacios que permitan la libertad de expresión y la mitigación de la discriminación y el acoso laboral a personas

homosexuales, resaltando que cuando las personas se sienten incluidas se mejora su salud mental y laboral ya que no se tienen que enfrentar al estrés que puede generar ser víctimas de acoso, permitiéndoles demostrar sus capacidades, sin enfrentarse a los estereotipos culturales en razón de su orientación sexual, lo que a su vez puede ayudar a disminuir las enfermedades laborales y el absentismo en las organizaciones.

Adicionalmente en cuanto a las limitaciones que se vivieron dentro de esta investigación, se encontró como dificultad encontrar a los participantes, ya que al tener criterios de inclusión específicas para la investigación, encontrar a una persona que estuviera o conociera organizaciones que tuvieran dentro de sus dinámicas una política de inserción laboral y que además fuera de la comunidad LGBTIQ+ y participara de esta; se tornó complejo, puesto que, en pocas organizaciones manejan esa particularidad y algunas que contemplan aquella política al hacerlo de forma progresiva con dificultad permitían algún acceso a estos trabajadores. Por otra parte, se buscaba brindar a los participantes espacios que reflejaran comodidad en términos de localización, por tanto, fue necesario realizar algunas entrevistas por videollamada, lo que generaba algunos problemas o dificultades en cuanto realizar el registro de observación de forma muy detallada o incluso el sonido o el horario de los países dificultó la posibilidad de entender plenamente la expresión de algunos de ellos.

Finalmente, se sugiere abordar este fenómeno de forma más amplia, en tanto podría comprenderse la dinámica de la inserción laboral desde una misma organización. Además

de ser relevante conocer dicho fenómeno desde otras metodologías, generando un acercamiento diferente a la percepción de las personas respecto a los programas de inclusión laboral, sin dejar de lado que sería importante abordar la experiencia con una muestra de participantes más amplia. Así se podría generar desde los entornos laborales dinámicas de integración a la comunidad LGBTIQ+ de forma espontánea, produciendo un cambio en la concepción de la inclusión laboral; sin embargo sería importante que en nuevas investigaciones se buscara la forma de hacer comparativos en cuanto a la forma en la que se vive el clima laboral en una organización en la que existe y se implementan programas de inclusión laboral, contra las que no lo han contemplado como una posibilidad, con el fin de establecer ventajas y desventajas, no solo para la comunidad LGBTIQ+, sino para todos los colaboradores dentro de las organizaciones en las que se desempeñan. Así no se descartarían nuevas posibilidades de abordar el fenómeno de los programas de inclusión de la comunidad ya que a lo largo de la investigación se encontró que una porción amplia de la población no asiste a dichos programas, ya que al hacerlo suponen que queda en evidencia su orientación sexual, invalidando la estrategia dentro de las organizaciones entendiendo que se puede generar una clase de discriminación al ser participantes de los programas exclusivos para la comunidad LGBTIQ+.

Además, como sugerencia resulta relevante continuar con el reconocimiento de forma particular en organizaciones privadas nacionales, en términos de cómo se dan los procesos de implementación en políticas de diversidad, ya que en contraste con el sector

público se da una regulación sobre la apertura de espacios que sean incluyentes, mientras que desde el sector privado denota darse de forma autónoma, lo cual podría o no podría dificultar la garantía del fomento de políticas que permitan el acceso al sector laboral, dado que le apuestan a fortalecer otras estrategias que reducen la diversidad; abriendo el debate sobre cómo desde el territorio nacional se limita la creación de normativas que regulen de forma estricta la posibilidad de espacios incluyentes, mientras que las multinacionales cada vez más se suman al apoyo no solo de la comunidad LGBTIQ+ sino de poblaciones minoritarias.

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2007). Decreto Número 608. Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones. Artículo 2 (4-5).

Álvarez, R. (2016). *Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial*. Éxito

Empresarial. Recuperado de:

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_306_280616_es.pdf

Balcázar, P., González, N., Gurrola, M., y Moysél, A. (2013). *Investigación cualitativa*.

Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4641>

- Bragança, V. (2015). COMUNIDADE LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT. Universidade de Brasília , 1-90.
Recuperado de:
http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015_ViniciusVianaSantosBragancaSiq ueira.pdf
- Bones, K., Rubin, L., Zambom, C., Ücker, P., Torres, F., Cerqueira-Santos, E., Schneider, J. y da Silva, A. (2009). La atención a la salud en Brasil a partir de la percepción de travestis, transexuales y transgéneros. *FORUM: QUALITATIVE SOCIAL RESEARCH*, 10(2), (28). Recuperado de:
<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/56318202/1302-4644-1-PB.pdf>
- Burgos, L., y Turriago, N. (2016). *Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI, familia y contextos laborales*. Recuperado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3716/burgoscede%C3%B1olizethjohana2016.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, L., Ramos, L., y Olaya, T. (2017). *Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá*. Recuperado de:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15131/1/LUCAS%20CARDENAS%2c%20Tatiana%20Olaya%20%26%20Luisa%20F%20Ramos%20NOV%2014%20DEF.pdf>

Cardona-Cuervo, J. (2016). La construcción de los derechos del grupo social transgénero.

Entramado, 12(2), 85-94. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n2/v12n2a07.pdf>

Colombia Diversa. (2010). *Informe alterno presentado al Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. Bogotá: autor. Recuperado de:

<http://iglhrc.org/sites/default/files/422-1.pdf>

Colombia Diversa. (2006). *Cartilla ¿Dónde está la diferencia?* Bogotá: autor. Recuperado

de: <http://colombiadiversa.org/colombiadiversa/documentos/diversidad-en-la-escuela/cartilla-donde-esta-la-diferencia.pdf>

Coll-Planas, G. y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de

las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68. Recuperado de:

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/76851>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2012). *Técnicas para la realización*

de entrevistas. Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Recuperado de:

https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/fase_de_formacion_especializada/2012_Tecnicas_para_la_realizacion_de_entrevistas.pdf

f

Congreso de Colombia. (06 de septiembre de 2006). *Ley 1090 de 2006*. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. DO: 46.383. Recuperado de <http://www.psicologiaprospectiva.com/introley1090.html>.

Congreso de Colombia. (2015). *Ley 1753. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. "Todos por un nuevo país"*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Constitución Política de Colombia. (1991). De los principios Fundamentales. Artículo 25 (5), 24 (13). Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>

Corte Constitucional. (13 de febrero de 2015). Sentencia T-063. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/T-063-15.htm>

Correa, M. y Giraldo, S. (2017). Caracterización de las variables interpersonales y calidad de vida de seis mujeres transgénero que ejercen trabajo sexual en la ciudad de Pereira. *Monografías PSI*. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/4384/1/DDMPSI58.pdf>

Costa, R. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneo*. Universidade de Brasília , 1- 126. Recuperado de: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B524.pdf>

Declaración de Malta. (2013). Día de la Intersexualidad. Tercer Foro Intersex Internacional.

Recuperado de: <https://intersexday.org/es/declaracion-malta/>

Derecho justo. (01 de Septiembre de 2015). Los otros diez logros que ha tenido la población LGBTI. La adopción igualitaria es uno más de los derechos reconocidos por la Corte Constitucional. *El Tiempo*. Recuperado de:

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16321577>

Flores, M. (2016). *Percepciones de la comunidad LGTBI en el proceso de selección y ocupación de cargos públicos en Quito-Ecuador*. Recuperado de:

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5811/1/125210.pdf>

Gay, A. (s.f.). *Los sistemas y el enfoque sistémico*. Recuperado de:

http://www.manuelugarte.org/modulos/biblioteca/g/texto_2_aquiles_gay.pdf

García, P. (2005). Identidad de género: Modelos explicativos. *Escritos de psicología*, 7, 71-81. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2710/271020873007.pdf>

García, A. (2018). Los derechos de las personas transgénero en Colombia. *Prospectiva en Justicia y Desarrollo*. Recuperado de:

<https://projusticiaydesarrollo.com/2017/09/01/los-derechos-de-las-personas-transgenero-en-colombia/>

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 1(2), 205-216. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009

Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>

Gómez, M., Galvis-Aponte, L., y Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Documento de Trabajo, 230.

Recuperado de:

http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf

González, H., y Jiménez, A. (2014). Inserción laboral de nuevos investigadores con grado de doctor en Chile. *Journal of technologymanagement&innovation*, 9(4), 132-148.

Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v9n4/art10.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS*, 14(2), 271-276. Recuperado de:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Gutiérrez, M., Cacao, S., y Ormaza, M. (2017). La inserción laboral de los transgéneros en la ciudad de Portoviejo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-14.

Recuperado de: <http://186.46.160.200/bitstream/123456789/1189/1/insercion-laboral-trangeneros.pdf>

Huebner D., Rebchook, G., y Kegele, S. (2011). Experiences of Harassment, Discrimination, and Physical Violence Among Young Gay and Bisexual Men.

American Journal of Public Health 94 (7), 1200-1203. Recuperado de:

<https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.94.7.1200>

International Labour Office - ILO. (2016). A study on discrimination at work on the basis of

sexual orientation and gender identity in Indonesia. *Gender, Equality and*

Diversity Branch, 1 (8), 1-51. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

[gender/documents/publication/wcms_481580.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf)

Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en

Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y*

Juventud, 13 (2), 897-899. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v13n2/v13n2a25.pdf>

Jiménez- Castaño, J., Cardona- Acevedo, M., y Sánchez- Muñoz, P. (2017).

Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en

la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. Recuperado de:

<https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9112/7654>

Jiménez, M., Larrea, M. y Rivera, D. (2015). *Lesbianismo y trabajo digno: análisis frente a*

las condiciones laborales de las mujeres lesbianas en los municipios de Bello,

Envigado y Medellín. Recuperado de:

http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/277/1/JimenezManuela_lesbianismotr

[abajodignoanalisisfrentecondicioneslaboralesmujereslesbianasmunicipiosbelloenvig](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/277/1/JimenezManuela_lesbianismotr)

[adomedellin.pdf](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/277/1/JimenezManuela_lesbianismotr)

- Kaffer, K., Ramos, F., Alves, A., y Tonon, L. (2016). A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Recuperado de: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44><https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44>
- Kozak, G. (2006). ¿Estudios sobre diversidad sexual, estudios sobre minorías sexuales ?. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 12 (3), 135-141. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177/17721499007>
- Kumari, R. (2019). Socio-cultural elimination and insertion of trans-genders in India. *Cosmos Impact Factor* 6 (2), 1-8. Recuperado de: http://ijrar.com/upload_issue/ijrar_issue_20543558.pdf
- Lamas, M. (1994). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Debate feminista, 10, 3-31. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/42624175?seq=1#page_scan_tab_contents
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 0. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Leão, J. (2015). *La sociología y el género*. Condistingentos. Recuperado de: <http://www.condistingentos.com/la-sociologia-y-el-genero/>
- Lingiardi, V., Falanga, S. y D'Augelli, A. (2005). The Evaluation of Homophobia in an Italian Sample. *Arch Sex Behav* 34, 81–93. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10508-005-1002-z>

Magnabosco, M. (2014). El construccionismo social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual. *Revista de Psicología*, 32(2), 220-242. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618002.pdf>

Mello, L., Brito, W., y Maroja, D. (2012). Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. *Cadernos pagu*, (39), 403-429. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n39/14.pdf>

Ministerio de Salud. (04 de Octubre de 1993). Resolución número 8430 de 1993. *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Ministerio de Salud de Colombia*, 1-19. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Salud. (03 de Octubre de 2007). Ley 1164. *Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud*, 1-30. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf

Ministerio de Trabajo. (2011). *Código sustantivo del trabajo*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Molina, E. (2004). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. *Gestión en el tercer milenio*, 7(13), 87-91. Recuperado de:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9859>

Moreno, N., Rincón, J. y Villalobos, G. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia). *Iter Ad Veritatem*, 13, 13-32. Recuperado de:

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/iaveritatem/article/view/1203/1175>

Mujika, I. y Ureta, A. (2007). *Orientación sexual, guía para jóvenes*. Aldarte. Recuperado de:

<http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/GuiaJovenesCastellano.pdf>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 23, 1-9.

Recuperado de:

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de las Naciones Unidas - ONU. (s,f). *Derechos de las personas LGBT:*

Algunas preguntas frecuentes. Recuperado de: [https://unfe.org/system/unfe-23-](https://unfe.org/system/unfe-23-UN_Fact_Sheets_-_Spanish_v1e.pdf)

[UN_Fact_Sheets_-_Spanish_v1e.pdf](https://unfe.org/system/unfe-23-UN_Fact_Sheets_-_Spanish_v1e.pdf)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1958). *C111 Convenio sobre la*

discriminación (empleo y ocupación), 1958. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I

[LO_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I)

Pereira, A. (2018). A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores lgbt. *REMAS Revista Metodista de Administração do Sul*. 3 (1), 1-

39. Recuperado de: [https://www.metodista.br/revistas/revistas-
ipa/index.php/administracao/article/view/633/573](https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/view/633/573)

Pesantez, B. (2018). *Políticas de la inserción laboral que garanticen la inclusión, igualdad y participación en la población LGBTI: caso prefectura del Azuay*. (Bachelor's thesis). Universidad del Azuay, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8654/1/14316.pdf>

Porras, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8 (2), 101. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743008.pdf>

Ramírez, C. (2016). Fenomenología hermenéutica y sus implicaciones en enfermería. *Index de Enfermería*, 25(1-2), 82-85. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/index/v25n1-2/monografico6.pdf>

República de Colombia. (2016). Decreto No. (...). *Por el cual se adopta la Política Pública Nacional para el ejercicio pleno de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)*. Recuperado de: https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/noticias/proyecto_decreto_politica_publica_lgtbi_1.pdf

República de Colombia. (2018). Decreto 762. *Por el cual se adiciona un capítulo al título 4 de la parte 4, del Libro 2, del decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de*

los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Artículo 2.4.4.2.1.1 (4). 2.4.4.2.1.2 (5). 2.4.4.2.1.3. (6). Recuperado de: https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_762_politica_publica_garantia_de_los_derechos_sectores_sociales_lgbti.pdf

República de Colombia. (2015). Decreto 1227. *Por el cual se adiciona una sección al Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil.* Recuperado de: <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Ministerio/decreto%20unico/%23%20decretos/1.%20DECRETO%202015-1227%20sexo%20c%C3%A9dula.pdf>

Revista Dinero. (01 de enero de 2017). El poder gay. *Revista Dinero*, (174773).
Recuperado de: <http://www.cclgbt.co/el-poder-gay/>

Rondas, L., y Machado, L. (2015). Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(1), 192-205. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v10n1/16.pdf>

Rueda, M. (2013). *El significado del prejuicio sexual en las trayectorias de la identidad con la orientación sexual, homosexual y bisexual.* *Psicología & asuntos colombianos actuales.* Colección psicología, cap, 8, 111-133. Recuperado de:

http://www.colpsic.org.co/aym_image/files/MEMORIAS%20DEL%20CONGRESO%202013.pdf

Salazar, M. (2019). *Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín-Tarapoto en el año 2014*. Universidad César Vallejo. Facultad de Derecho. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30464/Salazar%20_VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Salgado, A. (2007). Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and challenges. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en.81

Santos, R. (2015). *A discriminação sexual no ambiente de trabalho*. Recuperado de:
https://www.univates.br/graduacao/media/direito/2016-a-artigo_rafael_santos.pdf

Santos de Menezes, M., Carlos de Oliveira, A., y Leite, A. (2018). LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. *En Conquer—Conferência Internacional de Estudos Queer*, 1-12. Recuperado de:
http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf

Técnicas de investigación social. (s,f). *Observación sistemática*. Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/tecninvestigacionsocial/temas-y-contenidos/tema-4-las-tecnicas-estructurales-entrevista-grupo-de-discusion-observacion-y-biografia/tecnicas-de-observacion/observacion-sistematica>

Telefónica S.A. (2017). *Política de Diversidad e inclusión del Grupo Telefónica*.

Recuperado de:

https://www.telefonica.com/documents/364672/2777615/Politica_de_Diversidad_e_Inclusion_Telefonica_220217_ES.pdf

Tomas, U. (2012). *Psicología sistémica. Historia, definiciones y clasificaciones*.

Recuperado de: <http://elpsicoasesor.com/psicologia-sistematica/>

Torrico, E., Santín, C., Villas, M., Álvarez-Darnet, S., y López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la psicooncología. *Anales de psicología*, 18(1), 45-59. Recuperado de:

https://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf

Universidad de Las Américas. (s,f). *Capítulo II: Marco teórico*. Recuperado de:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Universidad de Murcia. (s.f.). *La percepción*. Recuperado de:

<https://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>

Valls, F., y Martínez, J. (2004). La centralidad y valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 337-354. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317816003.pdf>

Venegas, M. (2011). Un modelo sociológico para investigar las relaciones afectivosexuales.

Revista mexicana de sociología, 73(4), 559-589. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032011000400001>

Xirau, M. (2018). ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa?. *Forbes*. Recuperado

de: <https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>

Yépes, R. (2018). *Análisis de los factores que contribuyen a una baja inserción en el mercado laboral de las personas con otra orientación sexual, en la ciudad de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas.

Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29021/1/TRABAJO%20FINAL%20Y%20C3%89PEZ%20CARRASCO%20HANK%20RONNY.pdf>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado para la Participación en la Investigación.

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Pregrado

Fecha: Día

Mes

Año

Título de la Investigación: Consentimiento Informado para la Participación en la Investigación.

**PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN
TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES EN COLOMBIA.**

Duración Estimada y Procedimiento:

Se realizarán dos entrevistas semiestructuradas como técnica funcional para la recolección de información que pueda ser relevante y coherente con el objetivo de estudio previamente establecido. Cada una de ellas tendrá una duración de 45 minutos a 60 minutos. Se implementará un formato de pregunta abierta; luego de las entrevistas se trabajarán matrices para el análisis del discurso de los participantes gracias a las transcripciones literales de cada uno.

Fechas de encuentros con los participantes: Septiembre y octubre de 2019

Instalaciones de aplicación de consentimiento y entrevistas: A conveniencia del participante y de acuerdo a su locación, se pueden realizar encuentros en la casa del participante o por medio de videollamada

Investigador(es):

- Angie Nathalia Duarte Romero
- Karen Dayana López Hernández
- María Camila Jiménez Cortés

Nombre del director: Juanita CharriaIsaacs

Nombre del Participante:

No. de Identificación:

Objetivo de la Investigación: Comprender la percepción del programa de inclusión LGBTI en trabajadores en una organización de telecomunicaciones.

Beneficios de la Investigación:

- Reconocer la pertinencia de los programas de Inclusión LGBTIQ+ para los trabajadores de la organización.
- Identificar el impacto del programa de Inclusión LGBTIQ+ en la organización.
- Reconocer las experiencias desde el sector laboral para personas de la comunidad LGBTIQ+.

Riesgos Asociados con la investigación:

La investigación tiene un mínimo riesgo para los participantes, en tanto la información obtenida será manejada para fines netamente académicos y los relatos de cada participante permanecerán de manera confidencial solo para los investigadores (as), aclarando que la persona que tendrá en custodia toda la información obtenida por medio de esta investigación será la docente tutora Psicóloga Mg en Psicología Clínica y de la Familia, Juanita Charria Isaacs.

Aclaraciones:

1. La decisión de participar en el estudio es voluntaria.
2. Se contará con la presencia de un testigo externo para la entrega, socialización y firma del consentimiento informado a los participantes.
3. En caso de decidir no participar en esta investigación, no habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, su familia o su institución.
4. Si decide participar en la investigación usted puede retirarse en el momento que así lo disponga, únicamente se le solicitará que informe las razones de su decisión, las cuales serán respetadas totalmente.
5. En el transcurso de la investigación podrá solicitar información actualizada de la misma a las investigadoras, quienes estarán en el deber de proporcionársela oportunamente. Esto solo con fines informativos que sólo se brindará a los participantes de la investigación, en ningún caso se entregarán informes técnicos (valoraciones, peritazgos, evaluaciones, conceptos, etc.) a terceros, que impliquen una responsabilidad más allá de los acuerdos de investigación aquí estipuladas.
6. Las sesiones serán video-grabadas o en su defecto audio-grabadas en su totalidad. Estas sesiones serán registradas en instrumentos para la recolección y archivo de la información (Historias Clínicas, formatos de observación y registros de campo). Las grabaciones e instrumentos de registro serán utilizados únicamente con fines académicos e investigativos; una vez finalice la investigación, serán archivados para dar soporte a los resultados.

7. La información obtenida en este estudio, utilizada para la identificación de caso, mantendrá estricta confidencialidad acerca de los participantes, sus familias o las instituciones involucradas. Esta será compartida con los directores, asesores y equipos de investigación en los espacios académicos y tutorías desarrollados con el fin de avanzar en la obra de conocimiento y el proceso de formación de investigadores.
8. Los resultados de este estudio serán utilizados con fines académicos y podrán ser publicados a través de medios de divulgación de interés científico, guardando la confidencialidad de sus participantes.
9. Por la participación en esta investigación usted no recibirá ninguna remuneración de tipo económico, y todos los gastos corren por cuenta de las investigadoras.
10. La devolución de los resultados obtenidos se realizará de forma individual, evitando la generación de diagnósticos particulares y divulgación de información personal sensible.

Una vez considere que sus dudas han sido aclaradas y que no tiene ninguna pregunta sobre su participación en la investigación, usted puede, si así lo decide, firmar la siguiente carta de Consentimiento Informado. Este documento contará con dos copias anexas, las cuales serán firmadas.

Anexo 2. Carta de Consentimiento Informado de Mayor de Edad (Asentimiento informado)

Carta de Consentimiento Informado de Mayor de Edad (Asentimiento informado)

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido enterado(a) de los procedimientos de esta investigación y entiendo que la información obtenida puede ser publicada o difundida con fines científicos, respetando mi anonimato.

Convengo en participar en esta investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de este consentimiento informado.

Firma del participante

No. de Identificación

Espacio para diligenciamiento por parte de las investigadoras:

Hemos explicado al (la) señor(a).

_____ La naturaleza y los propósitos de la investigación; le hemos explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. Hemos contestado a las preguntas en la medida de lo posible y hemos preguntado si tiene alguna duda. Aceptamos que hemos leído y conocemos la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y nos apegamos a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

Firma de la Investigadora

Firma de la Investigadora

Nombre de la Investigadora
Angie Nathalia Duarte Romero

Documento de Identificación
1.030.681.805

Código

2183029

Profesión **Profesión**

Psicóloga en formación

Nombre de la Investigadora
María Camila Jiménez Cortés

Documento de Identificación
1.016.101.398

Código

2180426

Psicóloga en formación

Firma de la Investigadora

Firma de la Investigadora

Nombre de la Investigadora

Karen Dayana López Hernández

Documento de Identificación

1.075.670.677

Código

2180432

Profesión

Psicóloga en formación

Firma de la Investigadora

Firma testigo

Dado a los _____ días del mes de _____ del año _____

Anexo 3. Resúmenes de hojas de vida

Resumen de hoja de vida	
<p>Apellidos: Charria Isaacs Nombre: Juanita</p>	<p>Fecha de Nacimiento: 16 agosto 1962 Nacionalidad: colombiana</p>
<p>Correo electrónico: juanitacharria@usantotomas.edu.co Documento de identidad: 51653092 Tel/fax: 3153555001 Programa al que pertenece: Psicología Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Docente</p>	
<p>1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Especialización: Gerencia en Salud Ocupacional. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. 2007. ● Maestría en Psicología Clínica y de Familia. Universidad Santo Tomás. 1994 ● Psicología. Universidad Santo Tomás. 1990 	

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

EMPRESA: UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. **CARGO:** Docente tiempo completo.
PERIODO DE VINCULACION: febrero 2012 a la fecha.

EMPRESA: UNIVERSIDAD DE LA SALLE. **CARGO:** Docente cátedra. Especialización en Consultoría en familia y redes sociales. **PERIODO DE VINCULACION:** agosto 2013 a noviembre 2016.

EMPRESA: UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR BARRANQUILLA. **CARGO:** Docente cátedra. Maestría en Psicología. **PERIODO DE VINCULACION:** marzo 2016 a la fecha

EMPRESA: ASC CONSULTORES. **CARGO:** Consultora en Seguridad y salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales. **PERIODO DE VINCULACION:** mayo 2016 a la fecha

EMPRESA: GMR. **CARGO:** Asesora en Gestión Humana y Seguridad y salud en el trabajo. Riesgos psicosociales. **PERIODO DE VINCULACION:** septiembre 2007 a la fecha.

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

- Psicología de las organizaciones y del trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo. Riesgos psicosociales
- Psicología de las emergencias y desastres
- Burnout, estrés laboral, acoso laboral

4. Publicaciones recientes 2012-2018

PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Resumen de hoja de vida

Apellidos: Duarte Romero
Nombre: Angie Nathalia

Fecha de Nacimiento: 18 de octubre de 1997
Nacionalidad: colombiana

Correo electrónico: Angie.duarte@usantotomas.edu.co

Documento de identidad: 1.030.681.805

Tel/fax: 3194531207

Programa al que pertenece: Psicología

Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Estudiante

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

- Asistente del Congreso internacional de responsabilidad social- v congreso de psicología y responsabilidad social- escenarios para la construcción de paz”
- Asistente del III encuentro en salud mental: “hacia la atención integral en la salud de los colombianos” abordajes psicosociales en el postconflicto 2018
- Asistente del XIII Cátedra colombiana Mercedes Rodrigo
- Capacitación virtual SG SST (50 horas) - 2019
- Participante en el ciclo de formación virtual “Prevención e intervención de factores psicosociales” - 2019
- Participante en el ciclo de formación virtual “Identificación de peligros, evaluación, valoración, clasificación y control de riesgos” – 2019

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

- Practicante de talento humano en el colegio Colombiano de Psicólogos – Actualmente
- Zalpikon
Cargo: Vendedora fines de semana
- La original ternera de Luis-restaurant
Cargo: Mesera

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

- *Asistente de la Cátedra Mercedes Rodrigo 2018*
- *Asistente al congreso de responsabilidad social 2017*
- Asistente al III encuentro en salud mental: “hacia la atención integral en la salud de los colombianos” abordajes psicosociales en el postconflicto.
- Campo de formación en desarrollo social de las organizaciones y el trabajo
- Electiva de riesgos psicosociales y del trabajo
- Capacitación virtual SG SST (50 horas)
- Capacitación virtual “Prevención e intervención de factores psicosociales”
- Capacitación virtual “Identificación de peligros, evaluación, valoración, clasificación y control de riesgos”

4. Publicaciones recientes 2012-2018

- Ninguna.

PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Resumen de hoja de vida

Apellidos: López Hernández
Nombre: Karen Dayana

Fecha de Nacimiento: 06 de septiembre 1993
Nacionalidad: colombiana

Correo electrónico: Karen.lopezh@usantotomas.edu.co

Documento de identidad: 1.075.670.677

Tel/fax: 3202165546

Programa al que pertenece: Psicología

Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Estudiante

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

XIII Cátedra Colombiana Mercedes Rodrigo
Asistente

Congreso “II Congreso Internacional De Responsabilidad Social- V Congreso De Psicología Y Responsabilidad Social- Escenarios Para La Construcción De Paz”
Asistente

II Encuentro En Salud Mental: “Hacia La Atención Integral En La Salud De Los Colombianos”
Abordajes Psicosociales En El Postconflicto
Asistente

Ponencia “Dificultades Laborales En Madres Jefes De Hogar En Población Rural” En El Área De Sistemas Humanos II
Participante

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

Secretaria
Firma de Abogados: Diego Corredor B. Abogados Penalistas
Fecha inicio: noviembre de 2016
Fecha finalización: febrero de 2017

Atención al cliente
Salsamentaría Las Villas
Fecha Iniciación: marzo de 2014
Fecha Finalización: marzo de 2015

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

Asistente, Catedra Colombiana Mercedes Rodrigo

Asistente. II Congreso internacional de responsabilidad social- v congreso de psicología y responsabilidad social- escenarios para la construcción de paz”.

Asistente, III encuentro en salud mental: “hacia la atención integral en la salud de los colombianos”
abordajes psicosociales en el postconflicto.

<p><i>4. Publicaciones recientes 2012-2018</i> Ponencia “Dificultades Laborales En Madres Jefes De Hogar En Población Rural” en el área de Sistemas Humanos II. (2017)</p>
<p><i>PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.</i></p>

Resumen de hoja de vida	
Apellidos: Jiménez Cortés Nombre: María Camila	Fecha de Nacimiento: 05 de abril 1998 Nacionalidad: colombiana
Correo electrónico: mariajimenezc@usantotomas.edu.co Documento de identidad: CC. 1016101398 de Bogotá Tel/fax: 313 493 7997 Programa al que pertenece: Psicología Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Estudiante	

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

UNIVERSITARIA

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, Bogotá D.C.

Facultad de Psicología

Psicóloga en formación

IX semestre

2019 - 1

PRACTICANTE (Cargo actual)

Unidad de Desarrollo Integral Estudiantil - UDIES

Adscrita al subproceso de Graduación Oportuna - Psicología Educativa

2019-1

SECUNDARIA

COLEGIO LOS ANDES, Bogotá D.C.

Título Obtenido: Bachiller Académico.

2014

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

- **Empresa:** Roberto Ramírez Carvajal – ERM Colombia.
Cargo: Asistente de operaciones

Funciones:

Participación en la elaboración del No DAA del Oleoducto Bicentenario en el tramo Ayacucho-Coveñas para un tubo de 30 y 36 pulgadas en una longitud de 370 kilómetros, contemplando los departamentos de Cesar, Magdalena, Bolívar, Sucre y Córdoba.

- Apoyo en la elaboración del componente suelos: caracterización Agrológica, uso potencial del suelo, conflictos de uso, zonificación ambiental, impactos, plan de manejo ambiental.
- Apoyo en el desarrollo del componente paisaje: Caracterización de paisajes, análisis fisiográfico, geomorfológico y visual del paisaje.
- Consecución de información secundaria en el Instituto Geográfico Agustín Geográfico (cartografía, estudios de suelos, fotografías aéreas)
- Elaboración de informes
- Revisión de Planes de Ordenamiento Territorial y Esquemas de Ordenamiento Territorial.

Jefe Inmediato: Roberto Ramírez Carvajal.

Celular: 3112577357.

Fecha de inicio: 1 de abril del 2017 **Fecha de Finalización:** Agosto del 2017

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

- Taller de formación en “Prevención del consumo de sustancias psicoactivas”
Mayo 7 de 2015

Facultad de Psicología

Universidad Santo Tomás. Bogotá, D.C.

Asistente

- III ENCUENTRO EN SALUD MENTAL “HACIA LA ATENCIÓN INTEGRAL EN LA SALUD DE LOS COLOMBIANOS” ABORDAJES PSICOSOCIALES EN EL POSTCONFLICTO.

Mayo 5 de 2015

Facultad de Psicología

Universidad Santo Tomás. Bogotá, D.C.

Asistente

- *XIII Cátedra Colombiana de Psicología Mercedes Rodrigo*
3 de febrero de 2018 – 19 de mayo de 2018

Facultad de Psicología

Universidad Externado de Colombia & Universidad de los Andes

Asistente

4. Publicaciones recientes 2012-2018

- Ponencia “Dificultades Laborales En Madres Jefes De Hogar En Población Rural” en el área de Sistemas Humanos II. (2017)
- HUERTAS, Díaz Tatiana; JIMÉNEZ, Cortés María Camila; JIMÉNEZ, Pedraza María José; LÓPEZ, Hernández Karen. *Et al.*, “Sexting y sus consecuencias en adolescentes”. *Investigación, III Semestre. Bogotá. 2016*

PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Anexo 4. Formato entrevista semiestructurada

Nombre del participante:

Cargo actual: _____

Tiempo en la organización: _____

Participación en el Programa de Inclusión de la organización: Si _____ No _____

Esta sesión se realizó en instalaciones totalmente aledañas en beneficio al participante ya que la entrevista fue dirigida al levantamiento de información y contraste de la misma, siendo entonces pertinente informar que con el fin de evitar incomodidades al momento de responder a esta investigación, se realizaron los encuentros fuera de la organización que trabaja, ya que no se trabajó directamente con esta, dado que solo se aplica a una muestra reducida con el fin de reconocer sus percepciones sobre las dinámicas allí expuestas debido al programa implementado, entiendo que se recogerá información personal y subjetiva de cada participante, que fue clasificada mediante categorías de análisis que permitan enfocar las narrativas de los cuatro participantes.

Es importante manifestar que la sesión tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabada en audio si así usted lo autoriza en el consentimiento informado, además a través de la sesión poder tener un registro de observación que será complemento de la entrevista; además queremos hacerle saber que si en algún momento de la sesión desea hacer alguna pregunta o siente incomodidad para responder, puede informarnos para tomar las medidas

pertinentes.

Por lo tanto, para nosotras como investigadoras es vital que entienda cual es el objetivo de este trabajo y que su relato será utilizado sólo con fines académicos y de forma confidencial, es así como las categorías y subcategorías a las que queremos intentar dar respuesta son: inserción laboral, clima laboral, acoso laboral, discriminación, normatividad legal, orientación sexual, género, estereotipos, percepción.

- ¿Cómo logró vincularse laboralmente a una organización?
- ¿Cuál es su relación con las (otras) personas de la comunidad LGBTIQ+?
- Describa una situación en la que usted considera que ha sido discriminado por su orientación sexual dentro de esta empresa.
- A partir de su experiencia, ¿Cómo describiría la funcionalidad de la inclusión laboral?
- ¿Cómo cree que se puedan presentar dinámicas de acoso en su entorno laboral?, ¿Las ha sentido?
- ¿Qué opina de que una organización le apueste a la implementación de programas de inclusión?
- Desde el aspecto legal qué leyes, decretos y/o políticas públicas que regulan el sector laboral para la comunidad LGBTIQ+ conoce?
- ¿Como su organización genera espacios que permitan la libertad de expresión?
- ¿Cuáles son los estereotipos frecuentes que se evidencian en el momento en que una persona de la comunidad LGBTIQ+ aplica a un cargo?

Anexo 5. Registro de observación

FECHA	HORA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN PARTICIPANTE

<p>Niveles de observación: Lenguaje no verbal, postura corporal, gestualidad, categorías de análisis de las narrativas emergentes.</p> <p>La observación a realizar será de forma participante, ya que las investigadoras tendrán interacción directa con el participante, una de las investigadoras, aunque podrá intervenir tendrá mayor atención en determinar las categorías anteriormente expuestas, aclarando que la observación será nutrida por cada investigadora. Destacando que dicha participación de las investigadoras será de tipo artificial, dado que no hacen parte del mismo contexto de los participantes y tendrá como finalidad recoger información que sustente la investigación. Adicionalmente, la observación se categoriza como sistemática, debido a que se han delimitado previamente unas categorías de análisis, que van a permitir enfocar las narrativas de los cuatro participantes hacia un mismo foco de investigación. (Técnicas de investigación social, s,f)</p>
<p>Nombre del observador:</p> <p>Nombre entrevistadores (as):</p>
<p>Objetivo de la observación: Reconocer la percepción en términos de sentimientos, impacto organizacional y experiencia personal de las dinámicas que se generan por medio de la implementación de un programa de inclusión LGBTIQ+</p>
<p>Datos relevantes (Hechos, personas, relatos)</p>
<p>Conclusiones en relación con el objetivo de la observación</p>

Nota: Adaptado de: Aya, S. (2017). Cátedra Métodos Cualitativos II. Análisis del discurso. Universidad Santo Tomás, sede Campus Alberto Magno. Octubre 2017.

Anexo 6. Matriz de transcripción

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Relación entre Subcategorías y Unidad de Análisis	Observación

Plantear la temática a investigar	X	X								
Recolección de RAES	X									
Construcción de pregunta y objetivos	X	X								
Elaboración de planteamiento del problema, justificación, metodología y consideraciones éticas	X	X								
Envío documento a Trabajo de grado Comité de Etica/ Facultad de Psicología			X							
Corrección documento.			X							

