

EMPLEABILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANSGÉNERO EN
LA CIUDAD DE BOGOTÁ

JULIÁN FELIPE GALVIS RAMOS
PAOLA ANDREA PARRA AGUDELO
ADRIANA ROCHA ESPAÑOL

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C 2019

EMPLEABILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANSGÉNERO EN
LA CIUDAD DE BOGOTÁ

JULIÁN FELIPE GALVIS RAMOS
PAOLA ANDREA PARRA AGUDELO
ADRIANA ROCHA ESPAÑOL

Trabajo de grado para obtener el título de Especialistas en Gestión Humana de las
Organizaciones

Asesor: ALVARO GIOVANNI GONZÁLEZ HERRERA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C 2019

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación	6
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
Marco de Referencia.....	10
Marco Teórico.....	10
Empleabilidad.....	10
Diversidad Sexual.....	12
Inserción Laboral.....	17
Marco Legal	21
Categorías de Estudio.....	25
Marco legal laboral.....	25
Factores influyentes internos y externos de la empleabilidad.....	26
Calidad de empleo.....	26
Marco Metodológico.....	28
Tipo de Estudio	28
Participantes	29
Criterios de inclusión	30
Técnicas de Recolección de Información.....	30
Revisión documental.....	30
Entrevista semiestructurada.....	31
Técnicas de análisis de información.....	32

Análisis revisión documental.....	32
Análisis de Contenido.....	33
Procedimiento.....	34
Aspectos Éticos	35
Resultados.....	36
Resultados de las categorías.....	39
Marco Legal.....	39
Empleabilidad.....	43
Calidad del empleo.....	48
Discusión	54
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
Referencias.....	63

LISTA DE APÉNDICES

Apéndice A Protocolo de Entrevista Semiestructurada

Apéndice B Formato de Validación por Jueces

Apéndice C Formato consentimiento informado

Apéndice D Matriz de análisis documental

Apéndice E Matriz de análisis de contenido

.....

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá. La estructura del trabajo se realiza alrededor de tres conceptos centrales, que son: los avances del sistema legislativo relacionados con la inclusión y la no discriminación, factores influyentes en la empleabilidad de tipo externo e interno y la calidad de empleo. El enfoque es hermenéutico interpretativo, empleando técnicas de recopilación de información a través de la revisión documental y entrevista a cinco personas que cuentan con experiencia práctica o teórica sobre empleabilidad y conocimiento en sexualidad e identidad de género, incluyendo a personas autodefinidas como transgénero; haciendo uso de técnicas de análisis de contenido para contrastar las teorías y estudios previos con la realidad evidenciada por los sujetos participantes. Encontrando que esta población presenta dificultades en el acceso, permanencia y culminación de la formación educativa, barreras en el ingreso al mercado laboral, remuneraciones y garantías laborales inequitativas; así como conductas de discriminación por parte de pares y superiores.

Palabras Clave: Empleabilidad, Transgénero, Inclusión, Calidad de empleo, Diversidad.

Abstract

The objective of this research work is to characterize representative elements of employability of transgender people in the city of Bogotá. In the same way, the structure of the work is carried out around three central concepts that are: the advances of the legislative system related to inclusion and non-discrimination, influential factors in employability, external and internal, and the quality of employment. The approach is interpretive hermeneutics, employing information gathering techniques through document review and interviewing five people who have practical or theoretical experience on employability and knowledge of sexuality and gender identity, including people who are self-defined as transgender; making use of content analysis techniques to contrast the theories and previous studies with the reality evidenced by the participating subjects. Finding that this population presents difficulties in the access, permanence and culmination of educational training, barriers in entering the labor market, inequitable remunerations and labor guarantees; as well as discriminatory behaviors by peers and superiors.

Keywords: Employability, transgender community, quality of employment.

Introducción

A lo largo de los años se han podido identificar algunas prácticas sociales y culturales, que en cierta medida han generado que grupos minoritarios se hayan visto vulnerados, como por ejemplo y en el caso que abarca el presente trabajo, la comunidad de personas LGBTI y dentro de estos, aquellos que se autoidentifican como transgénero. Dicha vulneración ha ocasionado que se hable del concepto de discriminación y del acoso por identidad de género y orientación sexual en muchos de los ámbitos o dimensiones, como por ejemplo en el educativo y laboral. Lo anterior, ha suscitado prácticas de exclusión laboral, llevando a dichas personas a tener que trabajar en condiciones diversas en donde la calidad del empleo se ve disminuida y por ende la calidad de vida.

Reflejado en estudios previos como lo es el informe de econometría del año 2010, el cual refiere que en Bogotá la discriminación en el acceso laboral es mayor en el grupo de los transgeneristas con un 92,4%, seguido por las lesbianas con un 85% y finalmente los gays con un 65,8%. Evidenciándose que los y las transgénero son el grupo que en mayor medida ve vulnerado su derecho al trabajo, pues según ese mismo estudio solamente el 5.3% ha firmado un contrato laboral, resultando ser las entidades estatales el mayor empleador de estos (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013).

Es así, como este trabajo plasma el concepto de transgénero remontándose a sus inicios como trastorno, desde el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM) y la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE); así como en la actualidad, al reconocerse como una condición especial, en donde se requiere la intervención del Estado para garantizar que se cumpla con los derechos fundamentales que tiene cualquier persona en una sociedad y principalmente en el ámbito laboral en Colombia.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de las personas transgénero en las organizaciones de la ciudad de Bogotá; entorno a tres conceptos centrales que son: los avances del sistema legislativo, los aspectos internos y externos que favorecen la empleabilidad y las formas de empleo de las personas transgénero, especialmente en lo que se refiere a calidad de empleo. El enfoque es hermenéutico interpretativo en el cual se emplean técnicas de recopilación de información a través de la revisión documental y entrevista a cinco personas con conocimiento de la realidad de empleabilidad de las

personas transgénero y posteriormente se utilizan técnicas de análisis de contenido de la información encontrada.

Resultando relevante esta investigación para el desarrollo académico y práctico, de modo tal que sienta una base para futuras investigaciones acerca de la diversidad sexual e identitaria vista desde un enfoque organizacional. Así como dar cuenta de las condiciones reales a las que han sido expuestas históricamente las personas transgénero, especialmente en lo referido al ámbito laboral; resultando importante para las organizaciones adaptarse al contexto social emergente y a un nuevo marco legal que aboga por los derechos de minorías; promoviendo en últimas, organizaciones verdaderamente incluyentes que faciliten el acceso al trabajo de personas diversas para disminuir los índices de precarización laboral que conllevan a otro tipo de problemáticas al interior de esta población.

Planteamiento del problema

La sociedad contemporánea ha venido presentando cambios de todo tipo, a nivel cultural, político, social, educativo, entre otros; los cuales responden a la necesidad de una creación de culturas de paz en la que se respeten las diferencias particulares y se promueva una inclusión de minorías que históricamente han sido vulneradas e invisibilizadas. Dentro de estas minorías se encuentra la comunidad LGBTI y específicamente las personas transgénero, quienes de acuerdo a lo evidenciado anteriormente, han sido el foco de exclusión en diversidad de ámbitos, especialmente en el campo laboral.

Frente a este panorama, la OIT (2012) destaca que la discriminación y el acoso por identidad de género y orientación sexual comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo en igual medida las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al trabajo y en el desarrollo del mismo; en el que los/as trabajadores/as de la comunidad LGBTI pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. De esta manera, se hace hincapié en que la posible causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, entendida como “el reconocimiento único de dos sexos claramente definidos que se vinculan en función de la procreación” (Di Segni, 2013); y así mismo, con ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que se espera debe tener una mujer y un hombre.

Evidenciándose que son las personas transgénero las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral, partiendo del rechazo en la entrevista de trabajo a causa de su apariencia. Dentro de los problemas a los cuales se ven inmersos ya al interior del lugar de trabajo, se encuentran: la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje y responda a su género y nombre, la resistencia a aceptar su forma de vestir por parte de los/as empleadores/as; la desmotivación al tener que utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y acoso por parte de compañeros de trabajo. Es por esto, que en muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales se ven completamente excluidos/as del empleo formal, viéndose obligados a desarrollar actividades de informalidad y trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta a su vez, la vulnerabilidad al contagio de enfermedades como el VIH (OIT, 2012).

Aunque por su parte, quienes si logran prepararse académicamente para ejercer un oficio o profesión se ven obligados a esconder su identidad de género; y a quienes no quieren o se resisten a ocultar su identidad, sus mayores opciones se encuentran en la calle, la informalidad o la prostitución. Dichas condiciones de informalidad en las que trabaja la población trans lleva a que su aseguramiento en salud deba hacerse como trabajador/a independiente o pertenecer al régimen subsidiado; sin embargo, el que cuenten con dos nombres: uno jurídico y el otro identitario, siendo este último con el que usualmente se identifican; conlleva a que no se les brinde la atención que requieren, ya que al momento de necesitar un servicio el nombre jurídico no aparece registrado en el sistema. Por otra parte, a pesar de que muchos hombres y mujeres transgénero se encuentran afiliados a una EPS o al SISBEN, no asisten a los centros médicos por temor a “exponer su cuerpo”, terminando en muchas ocasiones auto medicándose, lo que adicionalmente les genera consecuencias más graves en su salud (Pérez, Correa, Castañeda & Plata, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, es evidente que la problemática de exclusión laboral para personas transgénero está fuertemente ligada a la exclusión en ámbitos educativos, desencadenando prácticas de trabajo informal que en últimas causan a su vez problemas a nivel de salud de esta comunidad y una constante exposición a ambientes peligrosos que promueven la generación de mayores problemáticas sociales (Pérez, Correa, Castañeda & Plata, 2013).

Alrededor del mundo las estrategias que los gobiernos han adoptado para garantizar la inclusión han sido notablemente recientes. En la década de los noventa muchas de las normativas

o disposiciones estatales se limitaban a la no discriminación por sexo u orientación sexual. Estados Unidos, es uno de los países que legislativamente y en el desarrollo de políticas públicas de inclusión social de la comunidad LGBTI han sido consideradas de avanzada (Tilcsik, 2011). No podemos desconocer la realidad domestica pues existen grandes diferencias al interior de la unión americana dado su naturaleza de autonomía legislativa en cada uno de los 51 estados que la componen, pero es a partir de la presidencia de Barack Obama en la que se da un paso gigante en la protección de derechos.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, quien a nivel federal se encarga de la función de vigilar y controlar a las organizaciones en asuntos de inclusión laboral de poblaciones históricamente discriminadas, fue establecida durante la presidencia de John F. Kennedy en búsqueda de igualdad de condiciones de trabajo para la comunidad afroamericana y las mujeres. Esta misma organización dio un paso adelante durante el gobierno de Bill Clinton, en el que según palabras propias del ex mandatario, la democracia no puede discriminar en razón de sexo, raza, orientación sexual, religión, origen nacional y condición de discapacidad (Tilcsik, 2011).

En el 2010, se da un paso enorme en la protección de derechos especialmente para las personas transgénero; en primer lugar en la definición anteriormente pronunciada se añade la imposibilidad de discriminar por motivos de identidad de género, la ley ya no solo protegía a hombres gays o mujeres lesbianas o bisexuales, ahora también se tiene como grupo de especial protección a los transgénero; en segundo lugar, derogo la ley “no preguntes, no contestes”, que impedía revelar la condición de orientación sexual de miembros activos de las fuerzas armadas y adicionó la posibilidad de reconocimiento de la diversidad en una de las instituciones más fuertes y respetadas por los ciudadanos como es el ejército, esto permitió que varios oficiales dieran a conocer sus preferencias sexuales con libertad y otros iniciaran el proceso de tránsito (Tilcsik, 2011).

Estos avances en la legislación y las políticas laborales americanas comienzan a reproducirse en otras naciones democráticas, se destaca la labor de la Cámara de Comercio LGBT Colombia, que en ayuda, asistencia y financiación de la Embajada de los Estados Unidos en Colombia ha desarrollado el plan “Talento Diverso” en el que se busca que varias empresas privadas inicien programas de inclusión laboral y se certifiquen como sitios libres de discriminación (Ruiz, 2018).

En Latinoamérica, la legislación y el desarrollo de políticas públicas orientadas a la inclusión laboral de personas transgénero, Argentina es uno de los países más destacados en la región y ha llevado a muchas organizaciones a usar algunas de las estrategias de inclusión en el sistema laboral de población sexualmente diversa (MTEySS, 2017).

El Ministerio De Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la República Argentina en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el 2017 publica la Guía de Acciones Para Una Inclusión Sociolaboral de Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans). En el marco de una política, programas y acciones de carácter nacional de inclusión laboral de poblaciones vulnerables asociadas a condiciones de violencia, discriminación o exclusión en razón de su orientación sexual o identidad de género. Esta propuesta se basa en varios casos presentados por organizaciones no gubernamentales encargadas de defender los derechos de esta comunidad y representó un marco para reproducir modelos, o identificar situaciones en las cuales se estuviesen perpetuando las acciones discriminatorias en un ambiente laboral (MTEySS, 2017).

Por destacar, este tipo de iniciativas no se concentran exclusivamente en explicar los alcances de la política o una ley en particular, sino en elementos sociales que deben tenerse en cuenta al momento de relacionarse con una persona autodefinida como transgénero por parte de compañeros de trabajo y/o empleadores con el fin de reconfigurar algunos patrones conductuales que puedan llegar a ser violentos (MTEySS, 2017).

Por su parte, en Colombia se evidencia que la legislación específica no garantiza realmente la inclusión de la comunidad LGBTI y no permite su desarrollo y desempeño dentro de la sociedad en condiciones de igualdad y que la normatividad por sí sola no elimina la discriminación. Los empresarios, aunque tienen conocimiento de la imposibilidad de despedir a alguien por la orientación de género, pueden llegar a incurrir en presiones de diversa índole que llevan al despido con argumentos ajenos a la orientación sexual (Pérez, Correa, Castañeda & Plata, 2013)

Es por esto, que resulta fundamental realizar un abordaje de los factores que influyen en la empleabilidad de la población transgénero de la ciudad de Bogotá. Buscando identificar ¿Cuáles son los elementos representativos en la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá?

Justificación

Las primeras aproximaciones al estudio del transexualismo se remontan a mediados del siglo XX, fue Benjamín (1966) alemán quien, a través de sus investigaciones en el campo de la endocrinología, busca denominar a lo que por largos años se consideraba un desorden de tipo biológico que se manifestaba en conductas típicas del sexo opuesto de quien sentía y expresaba un rechazo a las características morfológicas de aquel que fue asignado de manera genética. Así mismo, hace una distinción entre transexualismo y travestismo, el primero de ellos lo caracteriza por la necesidad de vestirse y adquirir rasgos físicos al punto de la intervención quirúrgica de los órganos sexuales, resultando ser parcial o total; en el segundo término, al igual la persona asume símbolos propios del género opuesto en especial la forma de vestir, pero no considera el hecho de algún cambio físico por hormonas o cirugía de reasignación de sexo.

Es claro que estas aproximaciones aun no abandonan los principios médicos en considerar la transexualidad como una connotación de afectación mental o problema, reflejándose así, en textos diagnósticos como el DSM V, que en sus apartes define al trastorno de identidad de género; como aquella identificación acusada y persistente con el otro sexo; llevando este deseo a un malestar significativo al no adecuarse a su propio rol y a manifestar conductas como la preferencia por el travestismo o por simular vestimenta femenina por parte de los hombres; en las mujeres, insistencia en llevar puesta solamente ropa masculina e igualmente preferencias marcadas y persistentes por el papel del otro sexo o fantasías referentes a pertenecer al otro sexo, en la actualidad, se considera el diagnóstico como disforia de género (DSM V, 2014).

Entendiéndose que, dado que este trabajo tiene como propósito caracterizar la empleabilidad de las personas transgénero en el contexto actual y la inclusión laboral de esta comunidad en la ciudad de Bogotá, se realizará una revisión teórica de algunas investigaciones previas con el fin de identificar las categorías de análisis en las que se sustentará la entrevista y se contrastarán a la luz de la teoría. Respondiendo a este contexto, las personas LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas) constituyen sectores sociales de ciudadanos y ciudadanas no reconocidos sobre los cuales se han concentrado diferentes formas de discriminación, tratos inequitativos y desiguales por acción u omisión.

Estas inequidades y desigualdades se reflejan en situaciones cotidianas de segregación sutil o en hechos de extrema gravedad, en el que dicha discriminación puede evidenciarse desde actos de exclusión simbólica hasta crímenes de odio dirigidos no exclusivamente contra personas transgeneristas (Decreto 608 de 2007).

En cuanto al ámbito laboral, el decreto 608 de 2007 "por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgeneristas —LGBTI— y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital" refleja como en cuanto a la esfera educativa y laboral se han presentado diversos actos discriminatorios que imposibilitan el acceso y disfrute de los derechos de las personas LGBTI. En el ámbito laboral, el 66% de los miembros de la comunidad LGBTI han sufrido maltrato en el lugar de trabajo y el 79% manifiesta trabajar en espacios laborales discriminatorios; además de esto, en un estudio realizado por la Corporación Promover y la Universidad Pedagógica en el año 2005, el 41% de las personas encuestadas encontraba desagradable tener compañeros de trabajo homosexuales (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013)

Por otra parte, según el informe de econometría del año 2010, que se efectúa a nivel distrital en cada periodo de gestión administrativa, en Bogotá la discriminación en el ámbito de acceso laboral es mayor en el grupo de los transgeneristas con un 92,4%, seguido por las lesbianas con un 85% y finalmente los gais con un 65,8%. Es por ello que los y las transgénero son el grupo que en mayor medida ve vulnerado su derecho al trabajo, pues según ese mismo estudio solamente el 5.3% ha firmado un contrato laboral, siendo de estos las entidades estatales del orden distrital el mayor empleador (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013)

Las estadísticas más recientes son del 2016 sobre desempleo a nivel mundial, informe realizado por la OIT citado por la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (2017), en el que estiman que el número de desempleados en Colombia es de 2'201.000, de los cuales se estima el 8% son personas LGBTI, de estos, una cuarta parte ha logrado ingresar al sistema laboral a octubre del mismo año. Según, el Centro Nacional de Consultoría en su análisis sobre trabajadores LGBTI en la ciudad de Bogotá, el 42% de los participantes no saben cómo proceder en el caso de sentirse discriminado por algún compañero de trabajo, el 67% informa no haber reportado algún tipo de agresión perpetrada en razón de su orientación sexual o identidad de género y el 62% consideran

que las empresas no hablan abiertamente sobre el tema y no hacen uso de lenguaje incluyente (Centro Nacional de Consultoría, 2016).

Con base a este panorama laboral, la Alcaldía de Bogotá, en el marco del Plan de Desarrollo 2012-2016 “Bogotá Humana” y la Política Pública de Trabajo Decente, busca proteger el derecho al trabajo de la comunidad LGBTI y superar los obstáculos que le impide el disfrute de un conjunto más amplio de derechos asociados al del trabajo. Encontrándose que la ciudad ha logrado reducir los índices de informalidad, que según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) durante el primer trimestre del año 2013, se ubicó en el 43.7%, descendiendo 1,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior, aún siguen siendo muchos trabajadores y trabajadoras en la ciudad que laboran en la informalidad (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013)

En este sentido, la presente investigación responde al vacío de conocimiento que surge en el contexto de la psicología organizacional desde su enfoque hermenéutico y el abordaje desde lo humano en temas de sexualidad diversa en el campo laboral. La necesidad de investigar la empleabilidad e inserción laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá surge de un proceso previo de dialogo e identificación de limitaciones de la misma comunidad sobre la marginalización, el trabajo informal y condiciones limitantes de empleabilidad.

Es por esto, que en los últimos años se ha tocado desde diversas perspectivas la inserción laboral de grupos históricamente excluidos debido al momento coyuntural; las ciencias humanas y en especial la gestión humana en las organizaciones está llamada a contribuir a la transformación de la realidad que lo rodea. De esta idea es que surge el interés de la disciplina por extender las fronteras del conocimiento en especial de temas que por años se han mantenido marginados por factores sociales como: los prejuicios, la religión, creencias, entre otros y requiere de un abordaje desde lo metodológico que brinde hallazgos como base de nuevo conocimiento; para el caso particular la inclusión laboral y factores influyentes en los contextos organizacionales en relación con la población transgénero en la ciudad de Bogotá.

Para la comunidad transgénero resulta fundamental el desarrollo de este tipo de investigaciones que den cuenta de las condiciones reales a las que ha sido expuesta históricamente esta comunidad, especialmente en el ámbito laboral; pero más allá de ser una investigación de tipo

descriptivo se propende generar una incidencia social, que promueva la generación de organizaciones verdaderamente incluyentes que faciliten el acceso al trabajo de personas transgénero, para disminuir los índices de trabajo informal que conllevan a otro tipo de problemáticas al interior de esta población.

En ultimas, este trabajo permite que como investigadores y futuros gestores humanos, se encuentren nuevas maneras de abordar el tema, y sobre todo encontrar diferentes soluciones a un tema que poca atención y trascendencia ha tenido en el país, generando un conocimiento más amplio acerca de las necesidades que tiene la comunidad y los cambios que se deben realizar a nivel organizacional para poder alcanzar aquellas soluciones propuestas, y que permita un acercamiento desde diferentes disciplinas para promover una aproximación integral a dicha temática.

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

Revisar las particularidades del sistema legislativo laboral en el que se enmarcan temas de inclusión de población transgénero en Bogotá.

Identificar los factores que inciden en la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en el contexto bogotano.

Identificar las características de calidad de empleo de una muestra de personas transgénero en la contemporaneidad.

Proponer una guía que permita precisar ejes temáticos relevantes, relacionados con la inclusión laboral de personas transgénero, incluyendo el aspecto de sensibilización a los empleados y empleadores de las organizaciones en el contexto bogotano.

Marco de Referencia

Marco Teórico

Para comprender la complejidad del fenómeno de empleabilidad de las personas transgénero en la ciudad de Bogotá; resulta importante conceptualizar teórica e históricamente la noción de empleabilidad, así como comprender las diferentes acepciones de la diversidad sexual y el transgenerismo como forma de identidad de género; finalmente, relacionar los desarrollos conceptuales entorno a la temática de inserción laboral.

Empleabilidad.

Si bien, el origen del concepto de empleabilidad se remonta a los años 90, en los cuales aun cuando no estuviese establecida su definición en diccionarios y libros jurídicos; se comienzan a dimensionar las primeras acepciones como tal; entendiéndolo inicialmente como aquella capacidad para integrarse en el medio laboral, teniendo en cuenta las capacidades, nivel de productividad y desempeño de las personas (Rentería & Malvezzi, 2008); donde claramente esta concepción está limitada exclusivamente al ámbito económico, mediado por el tránsito de la situación de desempleo a la de empleo y de la obtención y mantenimiento en éste (Cala, Gutierrez, Barragán, & Valero, 2011).

Este concepto se remonta a su vez, a partir de la palabra inglesa “employability”, que surge de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad) (Formichella & London, 2012). Lo que permite identificar una nueva acepción, esta vez referida a las características individuales de los sujetos, las cuales se espera, les permita tener un nivel de empleabilidad; todo esto, abordado por autores tales como Rentería & Malvezzi (2008), quienes conciben la empleabilidad como la capacidad de un individuo para obtener empleo a través de la interacción de sus características personales y el mercado laboral, influyendo dichas características individuales en la adaptación al trabajo.

A nivel general y en síntesis se podría entender la empleabilidad como aquellas calificaciones, conocimientos y competencias que favorecen la capacidad para conseguir y conservar un empleo por parte de los trabajadores, tener oportunidad de mejora y de adaptación al

cambio, de elegir otro empleo cuando lo deseen y para lograr integrarse con mayor facilidad al mercado de trabajo en los diferentes períodos de su vida (Formichella & London, 2012).

De acuerdo con esta última definición, es importante clarificar algunos de los elementos anteriormente mencionados; tales como, competencia, entendida como las habilidades, conocimientos, actitudes, capacidades, valores, y comportamientos; es decir, aquellos atributos personales que facilitarían un desempeño exitoso de los trabajadores en su función y responsabilidad laboral (Cala, et al., 2011). Las aptitudes están referidas a la capacidad de una persona para determinada actividad, mientras que la actitud es la disposición de ánimo frente a esta (Formichella & London, 2012). Evidenciándose la importancia de entrelazar los conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer) y los rasgos de personalidad y actitudes (saber ser), que le permitirán a la persona ingresar y mantenerse en el medio laboral y generar estrategias asertivas para afrontar un ambiente demandante (Cala, et al., 2011).

Así mismo, resulta fundamental identificar algunas variables influyentes en el grado de empleabilidad de una persona; de tipo, personal, externo, socio familiar y colectivo; con relación a los factores personales, podrían llegar a influir: las características sociodemográficas, los atributos, cualidades, habilidades y competencias personales, la formación, la salud y movilidad geográfica. De acuerdo con los factores externos, es importante considerar los factores de mercado de trabajo, macroeconómicos, de contratación y las políticas de empleo. Así mismo, es importante considerar las circunstancias sociofamiliares y factores colectivos de incidencia. (Cerrato, Argueta & Zabala, 2016).

Dentro de estos últimos, es importante resaltar las particularidades del mundo laboral actual, representado por la presencia de un mercado dual, en el que un cierto grado de población cuenta con exceso de trabajo y otro apenas cuenta con condiciones laborales y de modo precario; así como la generación de trabajos que implican cada vez mayor preparación técnica, tareas cada vez más amplias y que exigen mayor responsabilidad y cambios contextuales continuos y recurrentes (Rentería, 2007).

De igual forma, algunas otras variables contextuales incidentes son; los cambios que ha implementado la globalización en los lugares de trabajo y las necesidades de las organizaciones, las nuevas metodologías de trabajo, la independencia de la económica es decir en donde el estado

ya no tiene mayor regulación en los procesos económicos, la implementación de nuevas competencias por parte de las compañías lo que implica nuevas metodologías de trabajo y mayor competición por parte de los trabajadores (Sisto, 2009).

De acuerdo a lo anterior, resulta fundamental como factor influyente de tipo externo la aceptación de la diversidad sexual en las organizaciones actuales como elemento facilitador en el grado de empleabilidad al que pueden acceder las personas transgénero y como mecanismo de promoción para la generación de empresas verdaderamente incluyentes.

Diversidad Sexual.

En el desarrollo conceptual acerca de la sexualidad humana, hay que distinguir claramente algunas categorías que se relacionan con aspectos estrechamente afines pero que esencialmente difieren y constituyen la diversidad de formas de expresar la afectividad, el erotismo y las manifestaciones del ser. Este panorama ampliado más allá del reduccionismo biológico posibilita el asumir al ser humano en su complejidad y lograr identificar las percepciones y la construcción de la realidad a partir de la diferencia (Ortega, 2015).

Entendiendo que esta visión reduccionista está basada en principios heteronormativos, definidos como el conglomerado de prácticas y principios de interacción social que validan la heterosexualidad como el lineamiento frente al cual se deben sustentar las identidades y relaciones de tipo sexual, afectivo y amoroso. Así mismo, históricamente desde orientaciones como la medicina y la religión se ha definido una propuesta binaria de acuerdo al sexo biológico de hombre y mujer, generando criterios reduccionistas de normalidad, legalidad y salud sobre dicho binomio segregador (Ortega, 2015).

Al interior de la conceptualización de diversidad sexual se encuentran nociones representativas relacionadas con esta temática, tales como orientación sexual y su clasificación, identidad de género y la tipología frente a la misma y finalmente la concepción de intersexualidad.

La orientación sexual hace referencia a dos aspectos, el deseo sexual y la necesidad de afiliación a través de un vínculo emocional, de ahí parten las nociones de heterosexualidad que se define como aquella atracción por personas del sexo biológico opuesto y el de homosexual, como quien desea la construcción de un plan de vida y tiene deseo sexual por otra persona de su mismo

género, bisexualidad como la atracción hacia ambos sexos; o bien hacia ninguno de ellos, sería considerado asexualidad (Ortega, J. 2015). Las nociones más contemporáneas sobre este asunto en particular dicen que es posible dividir los dos componentes nucleares llegando a contemplar el deseo sin necesidad de afiliación, y surgen nuevos términos como la de la flexibilización de la sexualidad, entendido como aquellos que sienten atracción sexual por personas de su mismo sexo, pero no desean entablar una relación afectiva ni se auto identifican como homosexuales. (Pérez, Correa y Castañeda, 2013)

La intersexualidad se entiende como aquellas circunstancias en las que el cuerpo biológico de un individuo varía en función del modelo de corporalidad femenina o masculina socialmente aceptado; en el que las características tanto genéticas como fenotípicas de los dos roles o sexos mencionados anteriormente, se han desarrollado en mayor o menor proporción en el desarrollo de su vida (Ortega, 2015).

La identidad de género surge de la construcción social de los géneros y el uso de los símbolos. Según Pérez (2017) la sociedad occidental está fundamentada por un esquema de símbolos que brindan un orden privilegiado a lo masculino y heterosexual, lo que en palabras de la misma autora se denomina patriarcado heterosexualista. Esto desde los estudios de género es lo que constituye la estructura entre lo femenino y lo masculino, el uso de colores, prendas de vestir y hasta roles en las organizaciones según el sexo biológico, excluyendo o reorganizando así cualquier otra manifestación que no encajase en éste (Pérez, Correa & Castañeda, 2013).

En este mismo orden, la concordancia entre la identidad de género y el sexo biológico responde a otras lógicas; pues las categorías de hombre y mujer son tan amplias que pueden llegarse a permitir un sin número de manifestaciones sociales dentro de cada una de ellas. Cuando un ser humano nace de un sexo determinado y en el desarrollo social se identifica con los símbolos y usos culturales propios de este se llama cisgénero (acorde a su género), por otro lado, quien nace con un sexo determinado, pero decide transitar a usos y símbolos del género contrario se denomina transgénero. Por ello, pueden existir cisgénero y transgénero, dentro de una misma categoría de hombre o mujer (Sullivan & Murray, 2009).

Profundizando un poco más en esto, se entiende la identidad cisgénero como aquellos individuos que no han considerado una disonancia significativa entre sus caracteres sexuales

biológicos y la identidad otorgada desde nacimiento como hombre o mujer; mientras que aquellos que son considerados transgénero si experimentan un grado de disidencia entre el rol asignado o considerado socialmente y su sexo biológico, por lo cual podría incurrir en una construcción que sea realmente acorde a su identidad de género percibida e introyectada (Ortega, 2015).

De acuerdo con la revisión histórica, las orientaciones de tipo no heterosexuales eran concebidas de acuerdo con la Asociación Psiquiátrica Americana (APA) como patológicas hasta el año de 1973 y de acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS) hasta 1990 (Cáceres, Talavera & Mazín. 2013).

Estando representada la sexualidad “normal” durante la primera mitad del siglo XIX, como aquella práctica conyugal de tipo heterosexual enfocada exclusivamente en la reproducción y aquellas prácticas que se salieran de este estándar, de tipo heterosexuales, homosexuales o autoeróticas, se considerarán como psicopatías sexuales y se formularan tratamientos de intervención frente a estas ya que resultaban ser expresiones de alguna “enfermedad mental” (Cáceres, Talavera & Mazín. 2013).

Como se mencionaba anteriormente el año de 1973, permite una evolución en la noción de sexualidad al ser retiradas del DSM aquellas concepciones de tipo no heterosexual ya que no generaban una alteración en el juicio, la estabilidad, confiabilidad o las capacidades sociales; buscando eliminar el estigma social creado al asociar estas orientaciones con la enfermedad mental (Cáceres, Talavera & Mazín. 2013).

Con relación a lo que concierne específicamente a la evolución de la concepción que se ha tenido a nivel específico del colectivo transgénero en manuales clasificatorios como el DSM y la CIE se puede destacar que:

La Asociación Psiquiátrica Norteamericana (APA) introduce en la tercera edición de 1980 del Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM) el concepto de transexualidad, gracias a la presión ejercida en parte por “The World Professional Association for Transgender Health (WPATH)”, una asociación con sede en Estados Unidos que pretendía generar nuevas posibilidades de tipo legal y social para este colectivo. Entendiendo que tipificar la transexualidad como un trastorno mental sirve de cimiento para que las aseguradoras privadas o

los sistemas de salud públicos asuman en cierto grado el coste de la terapia de modificación corporal (Grau, 2017).

A pesar de esto, cabe resaltar que gracias al establecimiento de dichas categorías de diagnóstico y de la fuerza y legitimidad que rodean al manual DSM se facilita el que los individuos incorporen y conciban su condición como algo anormal y patológico, sin embargo; existe un grupo de personas “trans” que rechazan dicha visión patologizante creando en cambio el término autorreferencial, “transgénero”, que permite alejarse de las categorías clínicas; como respuesta a la inconformidad de tener que ajustarse a la lógica de género dicotómica y al servicio asistencial estandarizado, enfocado en la terapia hormonal y las cirugías de reasignación sexual (Grau, 2017).

A nivel histórico, se pueden encontrar como elementos claves de evolución de la transexualidad en el DSM los siguientes:

En la edición III del DSM, el fenómeno fue catalogado como “transexualismo”, debiendo cumplir con ciertos criterios diagnósticos tales como, haber alcanzado la pubertad, “sentir un malestar persistente respecto al propio sexo anatómico y tener una preocupación de por lo menos dos años de duración sobre cómo deshacerse de las características sexuales primarias y secundarias y de cómo adquirir las características sexuales del otro sexo”; así como una firme voluntad de someterse a la cirugía genital; mientras que aquellos que no querían operarse eran considerados como “pseudotransexuales” (Grau, 2017).

En la versión del año 1974 del DSM-III, ya no se nombra a la homosexualidad ni a la transexualidad, pero en igual medida se categorizan como patológicos con términos de denominación alusivos a: “perturbación de la orientación sexual” y “trastorno de la identidad de género” (Grau, 2017).

Tras el surgimiento del DSM-IV, el trastorno de la identidad de género (TIG) se encuentra incluido en la sección de los “trastornos sexuales y de la identidad sexual” las principales novedades respecto a la edición anterior es la supresión de un trastorno específico para aquellas personas que no muestran un deseo persistente de modificar sus caracteres sexuales. Sin embargo, los criterios diagnósticos siguen asociando a la transexualidad con un malestar corporal y con el deseo de generar una intervención quirúrgica (Grau, 2017).

Para el año 2010, la American Psychological Association (APA) realiza una modificación en la denominación de “trastorno de la identidad de género” por “incongruencia de género”; evidenciándose un avance en la categorización, que, si bien continúa teniendo un efecto estigmatizante, permite como se mencionó anteriormente la asistencia clínica y la cobertura del seguro médico; con el fin último de no poner en peligro el acceso al tratamiento de estas personas (Grau, 2017).

Finalmente, en la última edición del DSM 5 se modifica el calificativo a “disforia de género”, haciendo parte de una nueva clase diagnóstica que es alejada de las “disfunciones sexuales” y las “parafilias”; así mismo, existen variación de criterios tales como, el establecimiento de un periodo mínimo de seis meses para determinar la “marcada incongruencia”; y el diagnóstico separado de los niños, de los adolescentes y adultos (Grau, 2017).

Es importante entender, que el DSM sustenta su sistema clasificatorio tanto en datos científicos como en valores sociales, principalmente con relación a aquello considerado como “normalidad”, el cual se encuentra mediado por el grado de conformidad social. Promoviendo en su redacción la simplificación de la realidad a través de la lógica dicotómica del binomio hombre – mujer; sin tener en cuenta que la realidad es en últimas plural y diversa (Grau, 2017).

A su vez, es importante cuestionar que el criterio diagnóstico no ha resultado ser la mejor garantía para asegurar el acceso a los recursos sanitarios de las personas “trans”, siendo importante que la transexualidad sea eliminada de los manuales clasificatorios de los trastornos mentales y generando alternativas para que la desclasificación no afecte a sus derechos sanitarios; como podría ser el establecimiento de un marco normativo y político alternativo con el que garantizar la atención sanitaria de este colectivo. Entendiendo la libre expresión de las identidades de género como un derecho fundamental que no debe estar ligado a condicionamientos de índole clínica; ya que a su vez genera efectos contraproducentes tal y como se mencionaba anteriormente al llegar a interiorizar estas personas que su condición es patológica (Grau, 2017).

Por su parte, la CIE en su más reciente edición, 11, incorpora la transexualidad a través de la categoría "incongruencia de género" inmersa en el apartado de "condiciones relativas a la salud sexual" junto a otros conceptos como "disfunciones sexuales" o "trastornos relacionados con dolencias sexuales"; sin embargo, a pesar de publicarse en el año 2018, la implementación se

demorará entre uno y dos años aproximadamente; por lo cual, se buscará actualizar la CIE en la edición 10 mientras se hace efectivo el cambio: modificando el nombre igualmente a "incongruencia de género" e incorporándolo en el capítulo llamado "factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud" (Borraz, 2017).

Además de esto, se realiza una modificación en la definición que se tenía establecida desde el CIE-10 vigente desde mayo de 1990; en el cual se consideraba la transexualidad como:

"Un deseo de vivir y ser aceptado como miembro del sexo opuesto, por lo general acompañado de malestar o desacuerdo con el sexo anatómico, y de deseo de someterse a tratamiento quirúrgico u hormonal para hacer que el propio cuerpo concuerde lo más posible con el sexo preferido" (Borraz, 2017; Párr.9).

En la nueva definición se considerará como:

"Una incongruencia marcada y persistente entre el género experimentado del individuo y el sexo asignado, que a menudo conduce a un deseo de 'transición' para vivir y ser aceptado como una persona del género experimentado a través del tratamiento hormonal, la cirugía u otras prestaciones sanitarias para alinear el cuerpo, tanto como se desee y en la medida de lo posible, con el género experimentado. El diagnóstico no puede asignarse antes del inicio de la pubertad. El comportamiento y las preferencias de género por sí solas no son una base para asignar el diagnóstico" (Borraz, 2017; Párr.10).

Si bien, es evidente los cambios y avances que se han hecho a nivel histórico en el intento de promover la despatologización de condiciones que se salen de la heteronormatividad y del binomio segregador hombre/mujer, como lo es en el caso de las personas auto reconocidas como transgénero; aún se continúan evidenciando dificultades en el acceso a condiciones de salud, educación, recreación y de índole laboral como se referenciará a continuación.

Inserción Laboral.

Como una primera definición de inserción laboral, se puede referenciar la expuesta por Vega (2007), quien afirma que es un proceso que se realiza a lo largo de la historia de vida de un individuo, este proceso tiene su inicio en la formación y posteriormente la consecución y el

mantenimiento de un empleo, sin embargo, también abarca la búsqueda del mismo en los periodos de inactividad.

Por otro lado, la inserción laboral puede entenderse como un proceso integral, debido a que intervienen diversos factores que favorecen la generación de éste; factores como los personales referentes a las características de cada individuo y otros más enfocados a lo externo, como pueden llegar a ser las oportunidades laborales que ofrece el mercado. Por lo que intervienen variables como la empleabilidad y la ocupabilidad. (Pelayo, 2012)

Ahora, para profundizar en el término de inserción laboral, éste hace referencia al proceso de inclusión de los individuos a la actividad laboral económica. En especial de individuos que pertenecen a grupos poblacionales específicos que a lo largo de la historia se han invisibilizado por las desigualdades socioeconómicas o generacionales que son resultado de los estereotipos o percepciones. (Gutiérrez, Cacao & Omaza, 2017)

Desde la iniciativa privada, las empresas pueden orientar estrategias de inclusión y ambientes libres de discriminación a partir de los principios consagrados en el Pacto Global, la Declaración de los Derechos Humanos aplicados a las organizaciones o normas como la ISO 26000 que evalúan aspectos de responsabilidad social. A nivel local pueden existir leyes que dinamicen las acciones de inclusión o por otro lado que castiguen las prácticas de discriminación (Forbes, 2016).

En los inicios del siglo XXI varias compañías internacionales no solo dirigen acciones con el fin de atraer consumidores LGBTI, sino que se declaran como “espacios libre discriminación por orientación sexual e identidad de género”, pero estos casos no han sido estudiados a profundidad por lo cual no se sabe si son iniciativas estructuradas y planificadas o por el contrario fortuitas. La gestión de una organización que se centra en desarrollar una cultura de no discriminación, más allá de establecer un ambiente propicio para el crecimiento de su personal, trae consigo unas ventajas comparativas (Forbes, 2016).

Como contra parte, surge la discriminación y exclusión laboral que se pueden definir como:

- a) discriminación, conducta sistemática que es cultural y socialmente construida y extendida sobre la base de un prejuicio negativo, dirigido a una persona o a un grupo de personas con el fin intencional o no de vulnerar en cierta medida sus libertades y derechos. (Rodríguez, 2005).
- b) exclusión laboral, se relaciona con la desocupación abierta de las personas que involuntariamente

se encuentran descartadas en el mercado laboral, ya que se hallan interesados en laborar formalmente y de la misma forma requieren trabajar; pero que por distintas características personales o por aspectos socioculturales o políticos no se pueden vincular. Teniendo en cuenta lo anterior, surgen algunos escenarios que generan riesgo de exclusión como son: la subocupación demandante, ocupados no registrados, intermitencia laboral o trabajos por temporada. (Sconfianza, 2017).

Se debe agregar que, la discriminación y la exclusión laboral en el caso de la identidad de tipo transgénero se sustenta en una condición de transfobia, entendida como aquella manifestación en la que se concibe a la persona transexual como alguien contrario, inferior o anormal; esta conducta se considera como un medio irracional basado en creencias y valores sustentados en estereotipos negativos que promueven la aversión frente a las personas transexuales reaccionando con odio, represión y marginación (Carvajal, 2018).

Pérez (2017) es quien ha desarrollado en Latinoamérica el estudio de mayor severidad respecto a dos conceptos importantes para la presente investigación como lo son la discriminación y la exclusión en concordancia a las manifestaciones de la sexualidad humana:

La discriminación no solamente hace referencia al hecho de separar o distinguir según divergencias, también refiere al ejercicio de establecer un orden de jerarquía en el cual existe un reconocimiento de superioridad frente al otro. En la práctica, los colectivos hacen uso de la sexualidad, la religión o la raza con el fin de diferenciar y degradar a un grupo o un individuo, esto puede realizarse en diversidad de contextos especialmente estudiado en lo educativo y lo laboral (Pérez, 2017).

Por otro lado, la exclusión, se concibe como aquella acción de rechazar o impedir el acceso a alguna cosa. Pues, se considera que hay dos elementos que son incompatibles desde la lógica de lo social. Las manifestaciones de esta conducta pueden ir desde la negligencia en la prestación de ayuda, hasta considerar la realización de acciones violentas con el fin de eliminar al individuo (Pérez, 2017). Como resultado, cuando estas dos prácticas se fusionan con los prejuicios sociales, se presentan actos de violencia, estigmatización y marginalización de poblaciones como la LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales).

Según Pérez (2017), la manifestación de la discriminación y la exclusión en los procesos organizacionales en contexto laboral, se da a través de:

- a) El uso del lenguaje: cuando se hace uso de términos para designar un valor fundamentado en los prejuicios sociales y que culturalmente se le otorgan connotaciones despectivas.
- b) Los roles sociales estereotipados: cuando el género y sexo se vuelve criterio para establecer un orden, una jerarquía y una posibilidad de acceso a un cargo.
- c) Detrimento de las condiciones laborales: se presenta generalmente cuando un individuo logra superar los procesos de selección y se encuentra trabajando y al ser conocida posteriormente su condición de diversidad sexual; se presentan cambios en las funciones, trabajo a un mayor número de horas, la imposibilidad de ascenso sin razón justa o movilidad laboral puede representar hostilidad para el colaborador.
- d) Autoexclusión de espacios laborales: cuando es el mismo colaborador quien prefiere renunciar o no participa con el fin de sentirse vulnerable por su condición sexual a cualquier otra manifestación de discriminación y exclusión. (Pérez, Correa & Castañeda, 2013)
- e) Eliminación en los procesos de selección: cuando en los criterios de selección se interpone más allá de las competencias o habilidades necesarias para desempeñarse idóneamente en un cargo, el hecho del género o la orientación sexual, excluyendo la posibilidad de trabajar en la organización.
- f) Aplazamiento de la construcción de género: ocurre cuando una persona no se reconoce del género asignado biológicamente, pero aplaza los procesos de reasignación o auto identificación con el fin de evitar alguna agresión o una acción discriminatoria.
- g) Autoempleo forzado: reconocer que la única forma de empleabilidad es el emprendimiento, estableciendo sus propias condiciones laborales.
- h) La calle como forma de rebusque y la prostitución: para quienes no les es posible ocultar su condición sexual o identidad de género, el único espacio para garantizar un ingreso es la informalidad o la prostitución.

Según el modelo de gestión de la categoría diversidad sexual e inclusión, debe existir un alto compromiso de la alta gerencia para desarrollar un tipo de estrategia corporativa basado en el respeto a la diversidad. La gestión corporativa basada en diversidad sexual comprende los

siguientes elementos: 1. Estrategia, políticas y objetivos empresariales desde una perspectiva de diversidad sexual. 2. Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual. 3. Mercadeo, comunicación y relacionamiento responsable. 4. Diseño, producción y prestación de servicios y productos con perspectiva de diversidad sexual. Y finalmente, Mecanismos de verificación y mejora de la gestión (Forbes, 2016).

Marco Legal

Con relación al marco legal, resulta importante precisar adelantos en cuanto a normatividad jurídica, partiendo de lineamientos generales hasta adelantos particulares en lo referido a la protección de derechos humanos y laborales de las personas transgénero en la ciudad de Bogotá; mencionando algunos apartados de la Constitución Política de Colombia, el decreto 608 de 2007, el programa “Bogotá respeta la diversidad”, el decreto 062 de 2014 y la política pública nacional a través del Decreto 762 de 2018; así como la ley antidiscriminación consagrada en la ley 1482 de 2011.

Colombia a través del establecimiento de su carta magna “la Constitución Política Colombiana”, promulgada en el año 1991, busca brindar a todos los ciudadanos un conjunto de garantías fundamentales que propendan la protección de derechos sin realizar distinciones de ningún tipo; siendo éste, el principio rector de lineamiento legislativo en conjunto con la declaración de derechos humanos frente al cual se enmarca la presente investigación; en el caso específico de la población transgénero se destacan algunos artículos relacionados en el marco de la protección de derechos abordados:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. Artículo 25. 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” (Constitución Política de Colombia, 1991; p. 15, 16, 17).

Dichos artículos responden al derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho al trabajo y a la no discriminación por cualquier índole, siendo solo algunos frente a los cuales se puede apelar para la garantía de derechos entre muchos otros que allí se encuentran.

En este mismo sentido, surge la ley antidiscriminación la cual tiene por objeto propender la garantía de protección de derechos que lleguen a ser vulnerados a través de acciones de racismo o discriminación en un individuo o grupo ya sea por raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual; generando sanciones frente a esto a través de medidas penitenciarias (12-36 meses) y multas económicas (10-15 SMLV) (Ley 1482, 2011).

Entre tanto, como respuesta a la realidad social experimentada por personas transgénero, en la ciudad de Bogotá se han generado ciertas iniciativas y propuestas legislativas para establecer una cobertura de derechos para esta población, algunos que se pueden destacar son; el decreto 608 de 2007, el cual tiene como objetivo “generar capacidades y desarrollos institucionales para una efectiva representación de los intereses de la población LGBT en los espacios de decisión de la ciudad y promover una cultura ciudadana basada en el derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género u orientación sexual” (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017).

Por su parte, el programa “Bogotá respeta la diversidad” apuesta por el impulso de “acciones para desnaturalizar la discriminación, potenciar las capacidades de los grupos vulnerables, reconocer las particularidades por orientación sexual y ampliar el ejercicio de las capacidades humanas” (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017). A través del Decreto 062 de 2014 se promueven “Ambientes laborales inclusivos”, el cual se desarrolla mediante el diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar “formas de discriminación desde y hacia servidores públicos; el desarrollo de estrategias que reduzcan los mecanismos de discriminación y; el desarrollo de procesos, procedimientos y manuales para garantizar a toda la población LGBT sus derechos” (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017).

Una de las leyes más recientes que se refieren a este tema, es el Decreto 762 de 2018; por el cual se establece una política pública para promocionar y garantizar a las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de aquellos con orientaciones sexuales e identidad de género diversas, el ejercicio efectivo de los derechos inalienables; a través de la adopción de medidas,

desarrollos institucionales o mecanismos que permitan de alguna manera plasmar el derecho a la igualdad y no discriminación principalmente.

Por lo que este Decreto establece tres objetivos principales: 1. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, estableciendo como principales el derecho a la vida, integridad, seguridad, libertad y a la tutela judicial. 2. Garantizar el ejercicio del derecho a la participación de los sectores sociales LGBTI. 3. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos sociales, culturales y económicos, resaltando la salud, trabajo, recreación, deporte, vivienda y cultura. (Decreto 762, 2018)

En cuanto al ámbito de aplicación, concierne a todo el territorio nacional, respecto a toda comunidad, persona o grupo y deberá ser coordinada por el Ministerio del Interior. Cabe resaltar que es una política que está en proceso inicial de implementación. (Decreto 762, 2018)

De acuerdo a lo anterior, se evidencia el esfuerzo que se ha generado en los últimos años para establecer mecanismos legislativos que propendan el bienestar y la garantía de derechos de las personas auto reconocidas como pertenecientes a la comunidad LGBTI, buscando mitigar efectos adversos producidos por diversas formas de discriminación en el ámbito laboral y en el medio social en general.

Antecedentes

La presente investigación encuentra sustento en tres nociones, de las cuales se articulan tanto el desarrollo como los objetivos propuestos en él, estos son: la empleabilidad, la identidad de género y las formas de exclusión manifiestas de las organizaciones con base en los prejuicios principalmente a personas que se auto identifican como transgénero.

Es de aclarar que muchos de los estudios de género empezaron a mediados de la década del siglo XX en plena revolución cultural en occidente, a través de la lucha de los derechos de la mujer, y de población históricamente excluida de los escenarios políticos y empresariales en los países democráticos (Forbes, 2016).

Las investigaciones sobre empleabilidad y género, en un principio se centraron en el rol femenino en las organizaciones. Evidenciándose en la década de los ochentas que en los escenarios directivos las mujeres ganaban terreno, pero que a su vez se establecían mecanismos más sutiles

de limitación en su ejercicio en lo que dio a conocer Wall Street como el techo de cristal (Forbes, 2016).

Este tipo de observaciones académicas, abordadas desde lo social al interior de las empresas, llevaron a más investigadores a cuestionarse la vida de un trabajador. Casi inherente a los avances tecnológicos, de producción y los cambios legislativos que regulan las relaciones sociales, se comienza a percibir una necesidad por estudiar los fenómenos sociales al interior, con un fuerte rigor metodológico. Es en Estados Unidos y Europa occidental en donde surgen movimientos sociales que por interés propio o en alianza con grupos de investigación universitaria incentivaron a dirigir su mirada a la realización de estudios de género en las organizaciones (Forbes, 2016).

En Latinoamérica los estudios de esta orientación son muy recientes, las primeras publicaciones no datan a fechas mayores de 8 años hacia atrás, y surgen en un escenario donde culturalmente son más abiertos a la diversidad sexual, al menos, en lo referido al desarrollo legislativo garantista de las minorías sexuales; como es el caso de México, Brasil y Argentina (Forbes, 2016).

En el contexto colombiano las investigaciones de empleabilidad de miembros de la comunidad transgénero surgen a raíz de los esfuerzos de las dos ONGs LGBTI más grandes y dinámicas en el país, Colombia Diversa y Caribe Afirmativo, que junto a la Universidad de Cartagena y la Universidad Pontificia Javeriana desarrollan proyectos conjuntos para la investigación y la movilización política de sus resultados en búsqueda de generar mayor incidencia en este ámbito.

Es de destacar los trabajos de Pérez, Correa y Castañeda (2013), quienes a la luz de las leyes nacionales hacen un análisis de la realidad de las personas transgénero y de las formas de discriminación sutiles que se dan en las prácticas de las empresas, además de las alternativas que tienen que asumir frente a estos obstáculos con el fin de lograr un ingreso de sostenimiento.

Para el año 2017, a raíz de los resultados de esta investigación previa surgen algunas otras de interés, por parte de estudiantes de pregrado de la caracterización en las principales ciudades del país como lo es Bogotá, Cartagena y Barranquilla. Es así como, Jiménez, (2014) en su escrito “Perfiles ocupacionales de la comunidad LGBTI en Chapinero”, el cual, es una tesis de grado de la Universidad de la Salle, hace una evaluación de las políticas públicas de la ciudad y en especial

los proyectos implementados en la localidad y su impacto en la reestructuración; como también en la caracterización de las labores de las personas trans en un sector históricamente asociado a este tipo de población.

Pérez (2017) por su parte, aborda desde el modelo hermenéutico la construcción que hacen los individuos y los comportamientos que tienen que asumir las mujeres transexuales, especialmente para lograr desarrollar alguna actividad económica formal o informal, en la región Caribe. Así mismo, desde la sociología busca identificar el uso de los símbolos y la reproducción de prejuicios sociales en la estructura hetero patriarcal y de índole ultra religioso de la sociedad tradicional en la zona norte del país.

Como propósito general, esta investigación a través de los métodos y propuestas de la disciplina psicológica pretende identificar con claridad elementos que restringen la inclusión laboral de personas transexuales en la ciudad de Bogotá, además de modelos organizacionales que como esencia han buscado la inclusión más allá de la diferencia y en pro de la diversidad.

Categorías de Estudio

Dentro de la presente investigación se tendrán en cuenta una serie de categorías de estudio que permitirán el análisis a profundidad de la información obtenida tanto a nivel teórico como de la información adquirida en las entrevistas realizadas a la población en mención (transgénero); abordando las siguientes categorías, marco legal laboral, factores influyentes en la empleabilidad de tipo externo e interno y calidad de empleo, referenciando las modalidades de trabajo de tipo formal e informal; las cuales se definen del siguiente modo.

Marco legal laboral.

El marco jurídico legal está compuesto por un conjunto de leyes y normas que pretenden regular el desempeño del empleador y el empleado, esto con el fin de generar políticas que permitan al trabajador desarrollarse de manera íntegra dentro del campo laboral, reconociendo sus derechos y deberes en la organización. De acuerdo con este marco se pretende dignificar las condiciones de trabajo en las que están inmersas las personas que componen la organización de igual forma su objetivo es la reivindicación del papel que desempeña cada colaborador en la empresa para la obtención de un bienestar común (Najera, 2009).

Factores influyentes internos y externos de la empleabilidad.

Son factores que influyen en el grado de empleabilidad de una persona; de tipo, personal, externo, socio familiar y colectivo; con relación a los factores personales, podrían llegar a influir: las características sociodemográficas, los atributos, cualidades, habilidades y competencias personales, la formación, la salud y movilidad geográfica (Cerrato, Argueta & Zabala, 2016).

Por otro lado, están los factores externos que son aquellos que dependen de los procesos globales o los ambientales, estos factores se caracterizan por qué no pueden ser manipulados por la persona, como son las políticas, la cultura organizacional y social, los programas o planes de gobierno, la economía, etc. Estos dos factores deben enfocarse en consolidar y mantener el compromiso que tiene la persona para el desarrollo de sus actividades laborales. Por otro lado, se debe tener en cuenta que es necesario que las organizaciones implementen estrategias que optimicen o mantengan estos factores en los colaboradores, para que así el crecimiento laboral y de competición sea mayor (García, Londoño & Ortiz, 2016).

Calidad de empleo.

Este concepto se ha definido desde diferentes perspectivas, la más amplia de estas involucra las percepciones y aspiraciones de carrera que tienen las personas, los aspectos o características particulares del puesto de trabajo, el bienestar, la satisfacción de los empleados, la seguridad y salud en el trabajo, el salario y las horas de trabajo, incluso los aspectos relativos al funcionamiento del mercado laboral (Gamboa, 2013).

Es así como la European Commission (2001) define la calidad de empleo como la relación entre trabajo-trabajador, en donde influyen las características objetivas del trabajo y el ajuste de las cualidades propias del trabajador a lo que requiere el cargo o puesto, incluyendo de esta manera la evaluación subjetiva que hace el trabajador de todo lo anterior y sus expectativas. (Gamboa, 2013).

De igual forma la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la calidad de empleo relacionada con la perspectiva de trabajo decente, en donde se determinan factores clave como la seguridad en el puesto de trabajo, la remuneración justa, la protección social para las familias, el desarrollo personal y profesional, la integración social, la equidad en la adquisición de oportunidades, la libertad para participar, expresarse respecto a sus interés y preocupaciones,

organizarse y un aspecto adicional que es clave para esta investigación, en lo que se refiere al trato para hombres y mujeres (Gamboa, 2013).

Teniendo como referencia las definiciones anteriores, se establece que la calidad de empleo se puede medir teniendo en cuenta unos indicadores, que se dividen en dos aspectos a) a nivel de mercado laboral y b) a nivel del empleo desempeñado por los trabajadores. El primer aspecto según la European Commission (2001) se relaciona con variables como la seguridad y salud en el trabajo, ajuste entre la dimensión profesional y personal, la eliminación de la discriminación, incluyendo la igualdad entre hombre y mujeres y por ende la gestión de la diversidad; la participación, integración y acceso al empleo. (Gamboa, 2013)

A nivel del empleo desempeñado se divide en dos factores, el objetivo y el subjetivo; el primero se refiere a las características observables del puesto de trabajo, entre ellas se encuentran el tipo de contrato (estabilidad), la remuneración ya sea en dinero o en especie (que beneficios genera), categoría profesional, carga y contenido del trabajo, jornada laboral ordinaria y suplementaria, capacitación, formación y desarrollo que es proporcionada, riesgos laborales, ajuste del rol y la productividad. El segundo factor, es decir el subjetivo se refiere principalmente a la percepción que tienen los empleados de las condiciones laborales en general referentes a su puesto de trabajo, entendiéndose esto como satisfacción laboral. (Gamboa, 2013)

Trabajo informal.

El trabajo informal es una de las fuentes de trabajo más comunes especialmente en América Latina, en muchos casos se determina como una estrategia que los seres humanos optan por tomar al no tener la posibilidad de acceder a un empleo formal, ya que no tiene ninguna regulación del estado, es por esto que los trabajadores informales no tienen ninguna garantía con relación a salarios, prestaciones sociales o garantías formales que presta un empleo formal. En este proceso influyen aspectos tales como el nivel económico de la persona y su nivel educativo ya que la mayoría de personas que pertenecen a estratos medio y alto son menos susceptibles de ser parte del trabajo informal. El trabajo informal se presenta como aquella opción que los seres humanos toman como una oportunidad para salir del desempleo por la incapacidad que tiene el sector laboral para emplear a estas personas (Llamas, Ponce & Ocegueda, 2013).

Trabajo Formal.

Es el tipo de trabajo que está regulado por el estado, éste está estrictamente ligado a las dinámicas del estado y la economía. El trabajo formal se caracteriza por que tiene funciones y tiempo estipulados, este está dado por medio de un contrato el cual tiene diferentes características; se encuentra el contrato a término indefinido, el contrato fijo que es por un periodo de tiempo específico y el contrato por prestación de servicios que se basa en la experiencia del colaborador, en estos muchos procesos son determinados por el trabajador y no por el empleador. Los beneficios de un trabajo formal permiten que las personas tengan una estabilidad laboral y personal, es por esto que el trabajo formal está compuesto por mayor cantidad de población (Enríquez & Galindo, 2015).

Marco Metodológico

Tipo de Estudio

Hermenéutica viene del vocablo griego “hermeneia” que significa el acto de la interpretación, abordada por autores citados por Cárcamo (2005), tales como Schleiermacher (1768-1834) el cual la define del siguiente modo: el arte del entendimiento a partir del dialogo, en donde hay alguien que habla, que construye una frase para expresar un sentido, y donde hay alguien que escucha; destacando el elemento histórico como aspecto significativo para la comprensión; por su parte Dilthey (1833-1911) enfatiza en el proceso de comprensión la importancia de la incorporación de aspectos internos del sujeto y de lo que lo rodea; donde concuerda con Schleiermacher se debe incorporar la dimensión temporal y el reconocimiento histórico de la experiencia del individuo. Un tercer autor significativo es Hans-Georg Gadamer quien acentúa el rol ontológico de y en la hermenéutica afirmando que “el ser del hombre” reside en “comprender” partiendo del reconocimiento de un sujeto consciente, con capacidad de reconocer su historicidad.

El acercamiento hermenéutico puede hacer una contribución particularmente valiosa porque brinda una manera de comprender y de estudiar las acciones, teniendo en cuenta que tales acciones tienen una organización semántica y no lógica o causal y que la acción humana es un fenómeno complejo y ambiguo. El acercamiento hermenéutico busca esclarecer y hacer explícita nuestra comprensión práctica de las acciones humanas al proveer una interpretación de ellas y no como una búsqueda de leyes eternas y ahistóricas, y de estructuras formales (Packer, 1985).

Partiendo desde el paradigma hermenéutico se alinea la investigación desde la ruta cualitativa a la comprensión de los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto. El propósito es examinar la forma en que ciertos individuos perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Sampieri y Mendoza, 2018).

A modo de síntesis el presente trabajo de investigación tiene una naturaleza cualitativa de tipo analítico y descriptivo sustentada en el paradigma hermenéutico, en el cual de acuerdo con Sampieri y Mendoza. (2018), las investigaciones cualitativas se fundamentan en un proceso inductivo que busca comprender los fenómenos desde la perspectiva que tienen los participantes desde su entorno o ambiente natural y su relación con el contexto; por lo tanto, parte de explorar y describir para luego generar perspectivas teóricas sin pretensión de probar hipótesis. Con base en lo anterior, se pretendió identificar las actitudes y creencias que se construyen alrededor de la población transgénero en el contexto organizacional en la ciudad de Bogotá que pueden ser factores representativos para la inclusión laboral y empleabilidad de éstos.

Participantes

Como unidad de análisis para el presente trabajo de investigación de carácter interpretativo se considera a los individuos que se encuentran inmersos en el fenómeno, con el fin de obtener información relevante y confiable sobre la empleabilidad de personas transgénero en Bogotá. Por lo anterior, se decidió optar por una muestra no probabilística dado que se da a voluntad de los investigadores, debido a que los elementos o los participantes no se escogen con fórmulas probabilísticas, sino que corresponde a las características de la investigación, es así como Hernández, Fernández & Baptista (2014) definen que en este tipo de muestreo no se tiene un proceso definido, sino que la escogencia depende de los criterios que los investigadores establezcan para determinar la muestra.

Entendiendo que en las muestras de tipo no probabilísticas o dirigidas, la finalidad no es la generalización en términos de probabilidad, sino se consideran propositivas, es decir guiadas por uno o varios propósitos, ya que la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación; representadas por muestras a conveniencia, las cuales están formadas por los casos disponibles a los cuales se tiene acceso (Sampieri y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

Como criterios de inclusión se tienen en cuenta los siguientes: participantes que cuenten con experiencia práctica o teórica sobre trabajo o empleabilidad, manejar el tópico desde el ámbito público o privado sobre sexualidad e identidad de género y personas autodefinidas como transgénero que vivan o trabajen en la ciudad de Bogotá.

Los participantes que se tuvieron en cuenta para el presente estudio fueron:

Mujer transgénero, quien lidera varios de los procesos de visualización a nivel distrital desde la red comunitaria Trans, de la localidad de Santa Fe.

Mujer transgénero quien se ha vinculado localmente a través de secretarías de Integración Social, gestionando y ejecutando proyectos sobre diversidad.

Hombre vinculado laboralmente a una empresa del sector financiero que maneja políticas de inclusión y de diversidad.

Funcionario de entidad encargada de la coordinación de acciones corporativas de empresas orientadas al mercado LGBT y quien dirige el programa de talento diverso.

Docente universitaria, quien realiza investigación constante en temas referentes al género y la comunidad LGBTI.

Técnicas de Recolección de Información

El método de recopilación de información se estableció a través de la utilización de dos técnicas de recolección las cuales son: revisión documental, relacionada con documentos existentes que brindan lineamientos teóricos correspondientes a las condiciones de empleabilidad de las personas transgénero en la ciudad de Bogotá, del cual se realiza un análisis a través de una matriz; y la realización de 5 entrevistas semiestructuradas que son analizadas a partir de un análisis de contenido.

Revisión documental.

En un primer momento del proceso se emplea la técnica de revisión documental, la cual permite esclarecer una base para el estudio, soportado en investigaciones previas (estado del arte)

productos oficiales como leyes, decretos u ordenanzas, además delimitar claramente el objeto de estudio, conocer las discusiones propuestas por autores acerca del tema y establecer la pertinencia de la información obtenida (Valencia, 2015).

Por su parte, Páramo (2011) conceptualiza la revisión documental como el estudio metódico, sistemático y ordenado que pretende recopilar, contextualizar, clasificar, categorizar y analizar: datos, documentos, fuentes de información impresas, contenidos y referencias bibliográficas; que permitan comprender, definir o redefinir situaciones problemáticas y en últimas favorezcan la generación de hipótesis y la construcción de conocimiento.

Esta técnica permite revisar la literatura que se ha escrito y publicado sobre el tema o área de investigación que se desea, reconociendo como se ha abordado, cual es el nivel de desarrollo conceptual que tiene y las tendencias que lo determinan; generando un análisis crítico frente a estos, que dé lugar a nuevos documentos que aporten, actualicen o transformen la temática (Páramo, 2011).

Para el presente trabajo, se realiza una revisión documental de los últimos 10 años, que se enfoca en la conceptualización de la empleabilidad, inserción laboral y el marco legal laboral de las personas transgénero; que permita dar cuenta del desarrollo teórico que se ha generado hasta la actualidad con relación a las temáticas en mención.

Entrevista semiestructurada.

La entrevista cualitativa se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra u otras (entrevistado (s)); en la cual, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. De forma específica, las entrevistas semiestructuradas se realizan a partir de una guía de temáticas o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información que aporte a lo que desea indagar (Sampieri y Mendoza, 2018).

Otra definición de este mismo instrumento sería, la entrevista como técnica investigativa de carácter cualitativo permite recopilar datos a través de una conversación con un lenguaje propio técnico o coloquial que se da en una relación interpersonal entre el investigador y el sujeto

participante (Unesco, 2014). Dentro de los diversos tipos de entrevista aquella denominada como semiestructurada permite algún grado de rigidez dado que el cuestionario parte de unas categorías preestablecidas, pero tan flexible que las preguntas subsecuentes pueden ajustarse al interés del entrevistador, ya sea para aclarar algún término, reducir las ambigüedades y permitir indagar sobre asuntos puntuales (Díaz et al, 2013).

El formato de entrevista preestablecido fue valorado a través de un proceso de validez asociada a la opinión de expertos, la cual, se refiere al grado en que un instrumento realmente evalúa las categorías de interés de acuerdo con voces calificadas, es decir, mediante la evaluación del instrumento por parte de expertos en el tema (Sampieri y Mendoza, 2018). Para el presente trabajo, se tuvo en cuenta la opinión de 2 profesionales en psicología, investigadores, quienes cuentan con áreas de especialidad en el ámbito organizacional y social.

Los participantes de las entrevistas diseñadas para la presente investigación se escogieron bajo una técnica de muestreo no probabilístico los cuales tienen como característica en común su conocimiento acerca del fenómeno de la empleabilidad, inserción e inclusión laboral y la diversidad sexual, por ello, se ha hecho un proceso de acercamiento a diversos actores sociales que han trabajado estos temas.

Técnicas de análisis de información

Análisis revisión documental.

Para llevar a cabo el proceso de revisión documental se ejecutan tres grandes etapas o momentos esenciales, los cuales son: (1) la etapa preparatoria y de recopilación, en la cual se realiza la elección y delimitación del tema, se realiza la búsqueda y selección de los documentos pertinentes de acuerdo a la selección realizada y se recopila y organiza la información. La siguiente etapa es la (2) etapa descriptiva-analítica-interpretativa en la cual se realiza la lectura y revisión detallada de los documentos, identificando información central y relevante y finalmente la (3) etapa de divulgación y publicación, que implica la elaboración de un nuevo documento (Páramo, 2011).

El análisis se realiza a partir de una matriz documental (Apéndice D) que contempla las 3 categorías preestablecidas, incluyendo en cada una de ellas los apartados de artículos de investigación que responden a estas y aportan directamente al conocimiento específico del objetivo del presente trabajo.

Análisis de Contenido.

El análisis de contenido es conceptualizado por diversos autores tales como, Pérez -Serrano (1998), el cual describe el análisis de contenido como una estrategia de investigación que permite la descripción objetiva, sistemática y cualitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones con el fin de interpretarlas. Por su parte Piñuel (2002) entiende el análisis de contenido como el conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos registrados con anterioridad y que basados en técnicas de medición cuantitativas o cualitativas pretenden elaborar y procesar datos significativos (Páramo, 2011).

Dentro de las fuentes de información para las investigaciones que pretenden el análisis de contenido se encuentran: los escritos (artículos-informes), las entrevistas y las observaciones, entre otras. Teniendo en cuenta, que el análisis de dicho material se realiza de acuerdo a documentos escritos, por lo cual aquellos documentos registrados de modo verbal deben ser transcritos (Páramo, 2011).

Para sistematizar la información obtenida, se genera un sistema de categorías con el fin de estructurar la descripción de los contenidos obtenidos en la comunicación, identificando los aspectos más relevantes que están relacionados y directamente determinados por la finalidad de la investigación y los objetivos de la misma. Es decir, que del contenido encontrado se realiza una fragmentación en lo que se denomina “unidades de información o unidades de análisis” las cuales se constituyen en el sistema de categorías explicativas del problema de investigación (Páramo, 2011).

El procedimiento en general del análisis de contenido se realiza del siguiente modo: inicialmente, se determina el sistema de categorías y el problema de investigación; 2. se obtienen los datos de investigación a partir de diferentes fuentes; 3. se realiza la identificación de la información relevante, 4. se seleccionan y codifican las unidades de análisis, es decir aquellos fragmentos del documento o comunicación que se toman como elemento base para la investigación; 5. se ubican las unidades de análisis de acuerdo a las categorías de investigación correspondientes; 6. se agrupan las unidades de análisis en las respectivas categorías de acuerdo con la similitud de su contenido y finalmente se formulan proposiciones que resuman el contenido de las unidades de análisis agrupadas y se genera la interpretación por categoría (Páramo, 2011).

En síntesis, el análisis de contenido consiste en identificar dentro de un documento una serie de datos y clasificarlos con base en diversas categorías de análisis definidas previamente e interpretando determinados contenidos de acuerdo a los objetivos que se pretenden, buscando la identificación del significado simbólico de los mensajes (Páramo, 2011). Para la presente investigación como se mencionó anteriormente se tienen como categorías preestablecidas las siguientes: marco legal laboral, factores influyentes en la empleabilidad de tipo externo e interno y la calidad de empleo en donde se relacionan las modalidades de trabajo de tipo formal e informal.

Como instrumento propio del análisis de la información se plantea una matriz analítica de contenido (Apéndice E). Esta es diseñada a través del programa Excel (Office) en el cual se relacionan cada una de las categorías extraídas de los textos base de la muestra inicial. En una columna se encuentran las categorías de análisis establecidas, escritas en horizontal. Posteriormente, de cada entrevista y de acuerdo a las preguntas se extraen apartes, frases o palabras significativas de la transcripción de las entrevistas en los que se considera se desarrolló un tema relacionado estrechamente con alguna de estas y se dispone de igual forma en el cuadro. Del mismo modo, se tuvo en cuenta los datos bibliográficos y las apreciaciones iniciales como notas y las observaciones de cada texto de una forma organizada con lo que facilite la lectura lineal y transversal.

Procedimiento

Con el fin de brindar un orden metodológico en la presente investigación, se plantean las siguientes fases las cuales se cumplieron a cabalidad con el fin de garantizar la validez epistemológica a los resultados procedentes de esta:

- a) Fase exploratoria: en ella se buscó identificar aspectos generales del sistema laboral colombiano, con la cual se realiza una matriz normativa que brinda elementos de análisis para el ejercicio investigativo teniendo en cuenta la legislación vigente relacionada con la inclusión laboral de personas transgénero. Igualmente, se hace una exploración sobre estudios previos referentes al objeto de la investigación y consolidación del marco conceptual.
- b) Diseño de las herramientas de Recopilación de información: en esta etapa se empleó la técnica de revisión documental y se elaboraron los formatos de entrevista propuestos a cada

- uno de los participantes; así mismo se consultó con dos expertos investigadores sobre temas sociales, preferiblemente en estudios de género que validaron la pertinencia de las preguntas, además de garantizar el uso correcto del lenguaje de acuerdo al grupo destinatario y posibles preguntas anexas para aclarar el objetivo de la entrevista en general.
- c) Realización de entrevistas: se concertó con los participantes el tiempo y los espacios propicios en los que se efectuaron las entrevistas, con el fin de garantizar la confidencialidad de las mismas se diligenciaron formatos de consentimiento informado en el cual se incluía la posibilidad de grabación en audio de las sesiones.
 - d) Interpretación de Resultados: en esta etapa se realizó la transcripción de las entrevistas propuestas, así mismo, se trabajó con técnicas de análisis documental y de contenido, de las cuales se desencadenaron las categorías de interpretación preestablecidas y emergentes. De igual forma, se logró identificar la relación entre estas, para dar razón explicativa del fenómeno social de la inclusión laboral de personas transgénero en el sistema laboral en Bogotá.
 - e) Elaboración de informes de investigación: Una vez finalizados los pasos anteriores, se procedió a consignar toda la información construida en el informe. Este documento contiene de manera sistematizada todos los pasos dados a lo largo de la investigación.

Aspectos Éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación se ciñen a lo expuesto en el código de biótica y deontológico de psicología de Colombia en el cual la Investigación Científica, según el artículo 50 del mismo, establece que el psicólogo que se desenvuelva en un contexto de investigación debe basar su trabajo en los principios de respeto y dignidad, siempre salvaguardando el bienestar y la integridad de los participantes, la Propiedad Intelectual y las Publicaciones; en todo caso se deberá garantizar la seguridad y custodia de herramientas de grabación o recolección de información usadas y cumplir con un acuerdo entre partes a través del consentimiento informado (Apéndice C) debidamente diligenciado por cada uno de los entrevistados, con el cual se establece un compromiso entre el psicólogo y el participante, pues contempla con claridad que el objetivo es la búsqueda de mecanismos y estrategias psicológicas en procura del bienestar y garantizando que pueda ejercer su autonomía (Ley 1090, 2006).

Partiendo de la investigación se tuvieron en cuenta factores como el lenguaje incluyente, mantener la identidad de los sujetos oculta para lo cual se emplearon sus nombres por medio de seudónimos (E1, E2, E3, E4, E5), mantener privatizados los espacios en los que se ejecutaron las entrevistas para que no existiera intervención de terceros, promoviendo a su vez la seguridad y custodia de herramientas de grabación o recolección de información usadas y así mismo los participantes podrían abandonar la investigación en el momento que deseen, por medio de esto, se buscó garantizar la dignidad de cada uno de los participantes para poder así ejecutar la investigación de la manera más pertinente y adecuada posible (Ley 1090, 2006).

No se pretendió establecer juicios de valor o criterios de veracidad, solo se buscó comprender las diversas opiniones que se puedan tener alrededor del tema central de investigación, garantizando que la información obtenida de cuenta de las interpretaciones que desde lo teórico y experiencial se ha definido como tema de investigación, empleabilidad e Inclusión Laboral de Mujeres y Hombres Transgénero en el contexto laboral de la ciudad de Bogotá.

Resultados

Para sistematizar la información obtenida, se genera un sistema de categorías con el fin de estructurar la descripción de los contenidos obtenidos en la comunicación, identificando los aspectos más relevantes que están relacionados y directamente determinados por la finalidad de la investigación y los objetivos de la misma. Se establecieron 3 categorías preestablecidas relacionadas con el marco legal colombiano, empleabilidad y calidad de empleo; dentro de las cuales surgen algunas categorías emergentes adicionales, evidenciadas en el discurso de los participantes que serán descritas en detalle en la tabla posterior.

Tabla 1
Definición de categorías y Subcategorías.

Categoría	Subcategoría	Definición
Marco legal colombiano	Normatividad legal y jurídica nacional (Colombia)	Conjunto de reglamentos, establecidos a través de leyes, decretos, resoluciones, normas, circulares, políticas, entre otros; que regulan y rigen conductas y procedimientos relacionados con prácticas de inclusión y de no

		discriminación en escenarios sociales, educativos, laborales, médicos, etc.
	Políticas organizacionales inclusivas	Conjunto de directrices documentadas a nivel interno en una organización, que establecen normas y procedimientos apropiados de comportamiento y generación de espacios laborales libres de discriminación, mediados por la legislación externa y una cultura de respeto a la diversidad. Incluyendo el plan de acción frente al no seguimiento y cumplimiento de la política establecida.
	Organizaciones garantes de derechos	Entidades creadas con el propósito de proteger y promover los derechos humanos y laborales de personas con orientación sexual e identidad diversa; a través de la instauración de procesos judiciales o de la asesoría frente al procedimiento a seguir para la garantía de los mismos.
Empleabilidad	Factores Intrínsecos	Son aquellos propios de los individuos, en los que se destacan la formación académica, el desarrollo de competencias y habilidades propias necesarias para trabajar.
	Factores Extrínsecos	Son las condiciones del mismo sistema económico y laboral determinados por las leyes, condiciones de los países y el desarrollo de las organizaciones; estos determinan las variables que facilitan o limitan el acceso a trabajos remunerados.
	Tipos de Contratación	Es la clasificación a partir de algunas particularidades, ya sean por tiempo, formalidad y el objeto de una relación contractual entre un empleado y una empresa.
	Formas de empleo	Hace referencia a las diferentes formas de trabajo alrededor de los conceptos de formalidad (formal o informal), comunicación, colaboración y concentración (presencial, semipresencial o virtual) de los cuales puede generarse diferentes condiciones.

	Sector Económico	Corresponde a las actividades económicas que presentan en el país, resulta conveniente para comprender la relación entre las áreas de producción y comercio, con las políticas del Estado y las iniciativas gremiales.
Calidad del empleo	Cultura organizacional diversa y capacitación para la inclusión	Son los valores, expectativas y supuestos compartidos con todos los miembros de la organización, que apuntan al respeto, tolerancia y buenas prácticas referentes a la relación con grupos diversos o con características diferentes, que representan minorías dentro de la organización. Esta se puede lograr a través de prácticas de desarrollo a nivel educativo de sensibilización, en donde personas o entidades con conocimiento y experiencia en situaciones de inclusión; con contenidos como el lenguaje, las relaciones interpersonales, las actitudes, etc.
	Discriminación y acoso laboral	Se refiere a las prácticas de exclusión que se accionan frente a un grupo específico de personas, en donde actúan los prejuicios y los estereotipos, que muchas veces parte de un desconocimiento de las características y experiencias que tiene este grupo de personas específica, y que puede llegar a tener consecuencias negativas por la presión que se ejerce, como por ejemplo desigualdad en las condiciones laborales, autoexclusión por baja autoestima, o violencia en sus diferentes modalidades.

Condiciones laborales	Se refiere a las diferentes variables que se pueden encontrar en el entorno laboral, y que conllevan a permanecer en el mismo o a desistir de este; como por ejemplo la asignación salarial, el modelo de compensación o beneficios, la carga o contenido del trabajo, la estabilidad o seguridad laboral. Estos aspectos se pueden dar de forma positiva o negativa y que por ende afectan el desarrollo de la persona y la visión que esta tenga del trabajo.
Satisfacción laboral	Es la actitud de carácter positivo que se puede llegar a tener frente a las condiciones laborales, y que permiten mantenerse en un empleo o desistir de él.

Resultados de las categorías.

Los resultados generados, serán expuestos desde lo evidenciado en los tres niveles de inclusión tenidos en cuenta en los participantes; inicialmente la opinión de personas expertas en empleabilidad, género y sexualidad e identidad diversa, continuando con la opinión de organizaciones con políticas internas de inclusión y finalmente personas auto identificadas como transgénero quienes han estado o se encuentran vinculadas formalmente a una empresa.

Marco Legal.

A través de la información obtenida en la realización de las entrevistas semiestructuradas se pudo encontrar que:

Con relación a la primera categoría, a partir de la **normatividad legal y jurídica nacional**; a través del relato de los expertos, se observa que existe un conocimiento moderado sobre la legislación colombiana referente a la diversidad sexual; quienes destacan la existencia de unos principios constitucionales, que garantizan derechos generales a los ciudadanos y para el caso particular, la ley antidiscriminación y algunos decretos de orden distrital sobre discriminación en

el ámbito laboral y social. Mencionando en concreto, algunos como lo son: decretos sobre espacios libres de discriminación y la declaración de los derechos sociales, civiles y humanos que se tienen que cumplir indistintamente a la condición sexual o a la condición de género en específico. Desde la perspectiva de las organizaciones reconocen la existencia de una política nacional que garantiza las libertades y la no discriminación en ambientes laborales, aunque no referencia con exactitud cuáles son las normas relacionadas; y desde la perspectiva de las personas transgénero, se evidencia un conocimiento amplio sobre los derechos que garantiza la constitución, las leyes y los decretos que lo reglamentan, destacando principalmente la política pública Nacional, a través del decreto 762 de 2018 y la política pública local; sin embargo, se percibe por parte de estas personas que las acciones que ejecutan las autoridades nacionales, departamentales y locales son insuficientes en la garantía real de derechos y cumplimiento de lo establecido a nivel normativo. Refiriendo no estar cobijadas únicamente por políticas LGBT sino también por políticas de mujer y equidad de género, evidenciando lo anterior en apartados del discurso tales como:

“...Y de las acciones si de la política pública nacional que es a través del decreto 762 no se está ejecutando, ¿por qué?, porque eh pues actualmente hay un decreto, ¿sí? Que es de carácter presidencial pero eh realmente es el Ministerio del Interior y otras entidades las cuales deben de generar digamos ehh diálogos con la ciudadanía para poder establecer cuál es el ehh la ruta a seguir para la garantía de los derechos a nivel nacional y eso pues hasta el momento no se ha hecho, si? Entonces en ese sentido actualmente pues a nivel local y a nivel departamental realmente lo único que se hace respecto a garantía de derechos es aquellos en que hay una voluntad política, ¿sí? ...”
(Entrevistado 4, Apéndice A).

De acuerdo con la categoría de **políticas organizacionales inclusivas**, las personas expertas destacan al interior de algunas organizaciones la observación de iniciativas de inclusión laboral y no discriminación a la diversidad; aunque se destaca que dicha iniciativa esta mediada por políticas definidas de las empresas de casa matriz generalmente ubicadas en países con mayor desarrollo en garantías de personas LGBT; concordando con lo expuesto por las organizaciones, quienes refieren que en cuanto a políticas internas, se expone con claridad el principal interés por adoptar políticas inclusivas, ya que su sede principal queda en el extranjero y da los lineamientos base para sus filiales en otros países; brindando espacios de encuentro entre colaboradores en los cuales se discuten acciones encaminadas a generar un mejor ambiente que responda a la diversidad de

personas que allí laboran. Definiendo con claridad los debidos procesos, canales de comunicación e inducción y capacitación a colaboradores sobre la política de no discriminación interna.

Sin embargo, a partir de las experiencias que han tenido las personas transgénero aunque se reconoce el interés de las organizaciones tanto públicas como privadas por generar procesos a nivel interno que les permita ingresar al mercado laboral; consideran que aún falta mucho por desarrollar en el tema, principalmente cuando se efectúa el ingreso; refiriendo la importancia de generar políticas internas de forma voluntaria y no con fines de voluntad política o recibir beneficios económicos, reflejado en apartados tales como el siguiente:

“... La empresa ehh tiene como un pensamiento un poco no sé cómo pragmático o estático en términos de que lo lee como que ahh bueno listo entonces pues ya sabemos que ustedes son así entonces listo, no se preocupen vengan, ¿sí? entonces cuando las personas llegan allá y se dan cuenta pues se enfrentan a barreras ...” (Entrevistado 4, Apéndice A).

“... En muchas organizaciones si hay inclusión, claro que sí, lo que pasa es que tristemente las organizaciones también se dividen en dos, ¿no? Entonces hablamos de organizaciones que trabajan con población LGBT y eso es una gran mentira hay organizaciones que trabajan con gay directamente, no hay inclusión para otras poblaciones más allá de nada y mucho menos para mujeres transgénero...” (Entrevistado 5, Apéndice A).

A partir de la categoría de **organizaciones garantes de derechos**, los expertos reconocen que frente a las entidades o autoridades que manejan el tema de diversidad sexual en forma general se habla acerca de la Cámara de Comercio LGBT de Colombia, la alcaldía de Bogotá a través de sus secretarías y organizaciones no gubernamentales, así como organizaciones de base como el GAAT. Adicionalmente, se destaca la labor del departamento de diversidad quien presta atención integral a todos los ciudadanos auto identificados como LGBT. Las organizaciones inclusivas no refieren organismos externos pero si destacan las entidades internas y el proceso establecido con el que cuentan del siguiente modo:

“... Dentro de la empresa si, ehh puedes hacerlo a través de digamos que hay el debido proceso, de acuerdo al canal de comunicación, reportarlo con tu manager o con tu jefe inmediato ehh si no se hace nada tú también lo puedes comentar con alguien del grupo de acción de inclusión o si sientes que la situación lo amerita y que la situación fue grave puedes escalarlo también con el área de relaciones con el empleado, ¿sí?, que de igual ellos también tienen lo que te digo,

precisamente porque la empresa así lo exige y desde Canadá así lo exige, ellos le prestan mucho cuidado a eso...” (Entrevistado 3, Apéndice A).

Por su parte, las personas transgénero cuentan con conocimiento frente a las autoridades a las cuales se deben referir, como lo son: Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo, Secretaria de Integración Social y ONG's como la Red Comunitaria Trans y el GAAT, en búsqueda de asesoría y acompañamiento sobre empleabilidad y no discriminación en ambientes laborales; destacando la importancia de capacitar a los encargados de atención al usuario en el uso adecuado de lenguaje y orientación con enfoque a personas trans, disminuyendo las violencias involuntarias o voluntarias frente a esta población.

A través de la información obtenida en la revisión documental realizada se puede encontrar que:

En el marco de la garantía de derechos jurídicos de población LGBT, se encuentran intentos globales desde los precedentes otorgados por la declaración de los derechos humanos y de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual desde el año 1996, se incentiva a la no discriminación en el acceso, permanencia y goce de los derechos de trabajadores auto identificados como sexualmente diversos. En este sentido, desde el marco legal colombiano, se han realizado adelantos de protección de derechos a través de la Corte Constitucional colombiana e iniciativas de entidades como Colombia Diversa; generando como producto el establecimiento de normas garantes como lo son la ley antidiscriminación 1482 de 2011, el decreto 608 de 2007, el programa Bogotá respeta la diversidad, el decreto 062 de 2014 y el decreto 762 de 2018; los cuales buscan promover una cultura ciudadana basada en el derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género u orientación sexual; a través de la potencialización de las capacidades humanas y de la promoción de ambientes laborales inclusivos, en el que en estos últimos, la declaración de los Derechos Humanos sea aplicada a las organizaciones por medio de normas como la ISO 26000 que evalúan aspectos de responsabilidad social. Forjando recientemente, una política pública clara a través del decreto 762 de 2018, que promocióne y garantice el ejercicio efectivo de los derechos inalienables de personas LGBTI y de aquellos con orientaciones sexuales e identidad de género diversas, adoptando medidas, desarrollos institucionales y mecanismos que velen por el derecho a la igualdad y no discriminación.

Empleabilidad.

A través de la información obtenida en la realización de las entrevistas semiestructuradas se pudo encontrar que:

De acuerdo con la categoría de **factores intrínsecos**, los expertos consideran que la posibilidad de ingresar al mercado laboral está mediada por las capacidades, habilidades, experiencia y formación formal, sin importar la orientación e identidad de género, por lo que destacan que existen competencias genéricas que pueden llegar a facilitar, como lo son: atención al cliente o el manejo de un segundo idioma como el inglés. En cuanto a los procesos de selección, se reconoce la imposibilidad de indagar de forma directa la orientación sexual e identidad de género, sin embargo, pueden llegar a presentarse prácticas con perfiles ocultos que dificultan el ingreso de población diversa. Con relación a la educación formal, afirman que existen barreras al acceso de formación, debido a que muchas de las personas transgénero no cuentan con apoyo familiar, y dado que en los centros educativos no se habla de forma abierta de temas de sexualidad, esta población se ve sometida a altos niveles de estrés a raíz del bullying o matoneo; lo que en consecuencia aumenta el nivel de deserción e impide continuar con los procesos formativos y por consiguiente dificulta a su vez aún más el acceso al ámbito laboral. Esto último se ve evidenciado en algunos apartados refiriendo que:

“... Pues hay muchas barreras, una de entrada es la exclusión desde la familia y eso también está asociada la parte de falta conocimiento, asociado que estamos viviendo en un mundo androcentrista (“Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino” (RAE, s.f))... después en las instituciones educativas llámese la que sea que se están expuestos y expuestas están a un estado de ansiedad altísimo... Si bien es cierto que hay un grupo de gente que está formado, es gente que tiene económicamente como, pero la gran mayoría que no han tenido acceso a la educación pues se dedican a otro tipo de cosas...” (Entrevistado 2, Apéndice A).

Por su parte, las organizaciones consideran que no existen unas competencias genéricas para todas las personas que quieran acceder a una vacante, sino que en igual medida dichas competencias o habilidades varían en función del cargo a desempeñar y área específica. En este sentido, las personas transgénero consideran que cuentan con competencias que aunque no son certificadas, han logrado desarrollar a través de los oficios que han desempeñado; que en igual

medida las hacen competitivas en el mercado laboral, sin embargo, se evidencia como un factor a tener en cuenta ya que:

“... Hablemos que aquí capacitaciones dan frente a muchas cosas, frente a derechos, frente a todo no, pero es que no necesitamos, osea queremos si educarnos para poder tener un mejor trabajo, pero también queremos un trabajo para poder educarnos...” (Entrevistado 5, Apéndice A).

De acuerdo con la categoría de **factores extrínsecos**, los expertos consideran que un factor determinante para el acceso laboral y la garantía de derechos es la documentación y cedulação; para la población transgénero, implica costos adicionales altos y que para muchos de ellos resulta imposible responder económicamente por estos gastos; generándose entonces una disonancia entre el sexo registrado en su documento de identificación y la apariencia física que proyecta, exponiendo que:

“... Lo primero que tiene que hacer es cambiar toda su documentación, porque si no la cambia la documentación no hay ninguna forma fácil de entrar a una selección de trabajo es a la primera parte para cambiar su condición. Tiene que ser todo un proceso en la notaría esa es la primera parte y la segunda parte es un poco más compleja porque si no tiene modificaciones corporales y ha cambiado su identidad y toda su expresión pues las organizaciones dispuestas a recibirlas y lo otro si ha hecho sus transformaciones corporales también necesitan medicación y unas cosas particulares...” (Entrevistado 2, Apéndice A).

Las organizaciones inclusivas describen centrarse en las habilidades y en los requisitos de perfil al cargo, sin considerar el género o la orientación sexual, pero no desconocen que en la realidad de muchas otras organizaciones se ejecutan acciones claramente discriminatorias en los procesos de selección, ya que se dejan llevar por percepciones subjetivas y no por capacidades que generen valor agregado en las organizaciones.

Las personas transgénero consideran que las ventajas comparativas con respecto a otros perfiles se ven opacadas, por el hecho de la realización de preguntas y comentarios relacionados con la intimidad de estas personas, evidenciando que la percepción sobre el género pesa más que las competencias o habilidades con las que puedan contar al momento de iniciar un proceso de vinculación con una empresa; de este mismo modo, dan testimonio de casos exitosos en los cuales personas trans han logrado ingresar a las organizaciones y destacarse por su desempeño, dejando atrás prejuicios establecidos por parte de sus compañeros y superiores. El desconocimiento por

parte del estado, las organizaciones y la sociedad en general sobre el plan de vida de las personas trans conllevan a establecer unos limitantes en la consecución de sus metas y realización personal, dadas estas prácticas discriminatorias, refiriendo:

“... No es que ya que pena, pero ya ocupamos, es que ya no, es que, no miden capacidades, no miden nada o sea lo único que se mira es lo que una lleva en medio de las piernas, nada más; entonces esto hace realmente que se limiten de verdad muchas cosas... Presentarse a alguna parte que en ciertos sitios te ofrecen el cielo y la tierra y entonces no ya estas contratada y al otro día llegas con una hoja de vida vuelvo y le digo y sin medir capacidades sin medir nada o sea solo por ser diverso...y está hablando usted con el dueño de la empresa o con la persona que atiende con un mando alto y todo y entonces esas excusas de verdad que se vuelven como también dinámicas violentas...” (Entrevistado 5, Apéndice A).

Los expertos y las personas transgénero coinciden en que las condiciones de trabajo varían dentro de la misma comunidad LGBT en donde las prácticas discriminatorias siguen siendo aún mayores para las personas transgénero, como lo describe:

“... Pues de las personas LBT, LGB y LGBI y es porque digamos que los niveles de violencia no son iguales, ¿sí? Los niveles de exclusión no son iguales, de una persona bisexual, de una persona lesbiana, de una persona gay, pues digamos tiene otros procesos, se desarrolla de otras maneras, tiene otro nivel de reconocimiento a nivel social..., pero si nos damos cuenta quienes realmente tienen un sueldo, quienes realmente tienen ehh digamos ehh no sé, (un reconocimiento), no, no un reconocimiento sino que captan un mayor volumen de dinero a nivel organizativo, son como por ejemplo en algunos casos y en la mayoría por los hombres gay, ¿por qué?, porque ellos tienen o las mujeres lesbianas ¿por qué? porque ellos tuvieron otras posibilidades entonces ellos ya son profesionales, son personas que tienen otra condición, ¿sí? Mientras que nosotros las personas trans si acaso somos técnicas, si acaso somos tecnólogas...” (Entrevistado 4, Apéndice A).

De acuerdo con la categoría de **sector organizacional**, los expertos consideran que algunas de las empresas que contratan talento diverso pertenecen al sector público dado que se manejan a través de proyectos y de autogestión, resultando ser las formas más fáciles de vinculación a una organización, aun así, se empiezan a generar intentos de contratación en universidades y en empresas privadas con sede en Bogotá cuya casa matriz se encuentra en países extranjeros que tienen políticas claras de inclusión. Para facilitar la empleabilidad, varias fundaciones y agremiaciones por un lado brindan talleres de formación y capacitación favoreciendo la

competitividad para el mercado laboral a las personas transgénero, y por otro, brindando talleres a empresas que tienen interés de contratar talento diverso, certificándolos como espacios libres de discriminación.

Desde las organizaciones se destacan igualmente, los intentos por parte del sector privado en generar políticas de inclusión y contratación de talento diverso, principalmente como se menciona previamente, en aquellas con sede principal se encuentra en países extranjeros que tienen avances y lineamientos claros en temas de inclusión.

Las personas transgénero consideran que la empresa privada podría ofrecer un gran número de vacantes a las cuales hombres y mujeres trans pudieran acceder dadas sus capacidades, pero resulta ser el sector público el mayor ofertante de convocatorias y cargos.

De acuerdo con la categoría de **tipos de contrato**, los expertos consideran que no les realizan un contrato legal decente a las personas transgénero, reflejados a su vez en temas de compensación, entre otras, igualmente al ser mujeres ganan menos y se les ofrecen menos garantías en comparación con un hombre.

Las organizaciones inclusivas parten de la premisa del establecimiento de ciertos lineamientos que desde la empresa se buscan para que precisamente la organización promueva un espacio libre de cualquier tipo de discriminación, en el que las condiciones de contrato sean equitativas para todo el personal.

Las personas transgénero consideran que los tipos de contrato que manejan estas entidades son por prestación de servicios, lo que en términos reales significa una inestabilidad laboral, pues estos contratos dependen de presupuestos y de intereses de entidades estatales sobre estos proyectos.

De acuerdo con la categoría **formas de empleo** las organizaciones refieren que existen percepciones erradas del tema, al pensar que el hecho de ser transgénero hace menos merecedora a la persona de trabajar en uno u otro lugar, en el caso específico de los trans el pensamiento más generalizado es que o son estilistas o peluqueros, sin embargo, ellos refieren contar con otras expectativas:

“... Es que todas las personas pues no queremos ser putas, no queremos ser peluqueras, no todas queremos ser asistentes, ¿sí?, cada una tenemos digamos unas aspiraciones diferentes pues

dentro de la diversidad y pues como muchas veces nos damos cuenta que cuando se da es como muy limitada y es muy estigmatizada y como que te miran, como que, entonces ehh realmente no se da un reconocimiento...” (Entrevistado 4, Apéndice A).

Las personas transgénero consideran que se contempla el trabajo sexual y el trabajo comunitario como una alternativa laboral, que a pesar de la poca regulación que existe frente a las mismas, termina siendo una alternativa de trabajo significativa principalmente para las mujeres trans. Los expertos, concuerdan con esta postura al mencionar que:

“... Les toca salir de su casa a buscarse la vida, ahí si cómo dice la gente del común; pues no tienen las habilidades ni las competencias específicas para trabajar, pues si encuentran un nicho importante que es el trabajo sexual, que en este país todavía no se sabe si es trabajo sexual o prostitución...” (Entrevistado 2, Apéndice A).

Se afirma que existen posibilidades de formación en instituciones de educación superior en Bogotá, obteniendo en su mayoría títulos técnicos y tecnológicos; siendo a su vez dichas instituciones empleadores de esta población.

A través de la información obtenida en la revisión documental realizada se puede encontrar que:

La empleabilidad hace referencia a unas condiciones de la persona como del sistema para con que se deben contar, esto con el propósito de potencializar las cualidades necesarias para un cargo que así lo requieran. Estas se dividen en intrínsecas: las cuales son propias de los individuos en las que se destacan la formación académica, el desarrollo de competencias y habilidades propias necesarias para trabajar. Desde los estudios, la comunidad LGBTI en general presenta mayores niveles de deserción educativa en cualquiera de sus etapas formativas en razón de su orientación sexual o identidad de género. En el caso de los transgénero, son quienes dentro de la comunidad la discriminación en las instituciones educativa es más notoria y directa, como consecuencia los hace menos preparados en comparación a otros grupos poblacionales, por lo que se emplean en trabajos menos calificables (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f. citada por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016).

Por otro lado, algunos autores consideran las condiciones del mismo sistema económico y laboral lo que denominan extrínsecos; estos establecen factores que facilitan o limitan el acceso a trabajos remunerados (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f.

citada por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016). En Latinoamérica los países presentan indicadores de desempleo superiores al 10%, lo que lleva a que gran parte de la población recurra a la informalidad o a oficios en los cuales existe poca regulación por parte del Estado; bajo la necesidad de cubrir sus necesidades básicas (Colombia Diversa, 2008). Para el caso de las personas transgénero, estas recurren con mayor frecuencia al trabajo sexual, el auto empleo o las ventas ambulantes.

La incapacidad de acceder, mantenerse y lograr un título académico o de formación en competencias laborales en conjunto a las pocas oportunidades de acceso a trabajos formales, mantienen las dinámicas de discriminación de estas personas, pues se evidencia una estrecha relación entre empleabilidad y educación (Piewonsky, 2007).

Calidad del empleo.

A través de la información obtenida en la realización de las entrevistas semiestructuradas se pudo encontrar que:

Con relación a la categoría de **Cultura organizacional diversa y capacitación para la inclusión**, los expertos, refieren que las organizaciones han sido muy tradicionales y los cambios en particular en gestión humana en enfoques de diversidad han sido pocos, pues muchos de los procesos se han construido alrededor de la concepción de un colaborador heterosexual y de una familia homo parental; existen algunas empresas que han desarrollado prácticas de inclusión generales pero se evidencia un desconocimiento en algunos casos de un gran número de empleados frente a la existencia o no de esas políticas, igualmente para los empresarios, consideran que esos cambios organizacionales en cuanto a políticas y procedimientos representan un costo mayor que no están dispuestos a asumir. Sin embargo, se deben generar capacitaciones para la inclusión ya que:

“El desconocimiento de las condiciones y forma de relacionarse con las diferentes personas de la comunidad LGBT y por ahí empieza el tema de discriminación, las capacitaciones se dirigen a que las personas encargadas de recursos humanos, logren transmitir los conocimientos a todo el personal, ya que se puede presentar el problema con el comportamiento de los trabajadores, y es en ese punto donde se reconoce si la empresa es diversa y está capacitada, porque los empleados conocen del tema y hay un amplio background informativo... Recursos humanos y bienestar deben brindar las condiciones de mayor libertad, es decir un espacio con mayores oportunidades y menos

represión para las personas porque son el motor de las empresas, generando que el trabajador se sienta más a gusto en su trabajo, entendiendo además que el trabajo es más la vida de la persona porque pasa más tiempo en el trabajo o comparte más horas en el trabajo que en su casa...” (Entrevistado 1, Apéndice A).

Según las organizaciones con el propósito de facilitar las relaciones interpersonales y de mediar en el caso de presentarse alguna dificultad se establecen grupos de acción, en función de comités de convivencia, en los cuales las partes, puedan dialogar y solventar los pormenores presentados. Reconociendo la importancia de la capacitación por parte de agentes gremiales y valiéndose de la experiencia de empresas que han desarrollado planes de inclusión en un periodo determinado.

De acuerdo con las personas transgénero es importante que las políticas de inclusión tengan un enfoque diferencial de acuerdo a las necesidades particulares del LGBT en cada una de sus siglas, ya que no resultan ser las mismas y equipararlas como iguales puede resultar incluso discriminatorio. Se refleja el interés de las organizaciones por ser inclusivas, sin embargo es importante entrar a mediar en las dinámicas de relación interpersonal ya que se presenta un uso inadecuado del lenguaje, sobre exigencias en el protocolo de vestuario con relación a personas cisgénero (“aquellos individuos que no han considerado una disonancia significativa entre sus caracteres sexuales biológicos y la identidad como hombre o mujer” (Ortega, 2015)); así como exigencias en conductas sobre evaluadas de correspondencia con el género que proyectan, y prácticas que transgreden la intimidad humana, siendo la empresa el ente obligado a mediar en estas conductas y generar políticas claras y acciones de reacción frente a esto; que mitiguen procesos de deserción laboral por discriminación y acoso.

Y es así, como se encuentra que para crear una cultura inclusiva se debe primero enfatizar en valores, principalmente en el respeto, esto no solo se argumenta desde el punto de vista empresarial sino también en las explicaciones del experto:

“... En ese orden de ideas creo que es fundamental el respeto al otro, yo puede que no comparta tu punto de vista pero pues aja allá tú, eso creo que es fundamental, de ahí para arriba ya que tu respetes lo que el otro diga parte de muchas cosas como no sé, ser tolerante con alguien más, eh o que si ya no es solo el asunto de que lo tolera sino que bueno listo yo puedo eh no se salir contigo, que salgamos a algún lado, o compartir un espacio laboral o personal y que eso no me

afecte bien, pero es fundamental para mí, el respeto de ahí para arriba creo que todo puede fluir al menos sin ningún tipo de dificultad en las relaciones interpersonales..." (Entrevistado 3, Apéndice A).

Y por otro lado lo argumentan las personas transgénero:

"... En prioridad el respeto la verdad es que donde hay respeto lo hay todo, entonces desde allí se puede hablar de todo y que eso hay ahí hay algo como los reglamentos internos digamos de algunas organizaciones... la base de todo es el respeto, del amor de verdad, de ser uno real, y yo hablo de personas reales..." (Entrevistado 5, Apéndice A).

En lo referido a la categoría **condiciones laborales**, los expertos mencionan que los contratos o tipos de vinculación más frecuente que tienen las personas transgénero no cumplen con los criterios de calidad laboral, pues muchos de ellos se ven expuestos a: horarios extensos y remuneración no acorde a las funciones, llegando al caso de considerarse explotación. En cuanto a la vinculación a regímenes de salud no está establecida con claridad generando a su vez otros procesos de precarización de condiciones de vida y desconociendo las particularidades de necesidad de servicio para las personas trans; dadas las condiciones de contratación, no es posible generar una estabilidad laboral y en menor medida una posibilidad de promoción dentro de las organizaciones.

Para las organizaciones con políticas incluyentes, las remuneraciones, beneficios y compensaciones son iguales en todos los trabajadores, sin importar particularidades como orientación sexual, religión, raza, etc. generando políticas que busquen acoger al mayor número de empleados y de diversidad presentado. Se valora y reconoce que las personas se encuentren alineadas a los valores de la empresa, incluyendo el respeto por el otro más allá de su individualidad.

Según las personas transgénero, muchos se encuentran interesados en vincularse a procesos formales, pero en este proceso, solo encuentran empleos bajo contratación de prestación de servicios y condiciones laborales en las cuales no se tiene en cuenta el nivel de riesgo al que puedan estar expuestos; donde no hay garantías de nada, ni prestaciones sociales. En el caso específico de vinculación al sistema de salud se generan complicaciones en el paso de régimen subsidiado a contributivo y viceversa, que en últimas puede llegar a afectar la posibilidad de re vinculación al SISBEN. Perciben la existencia de una inclusión limitada, ya que las funciones que terminan

realizando no son para las que estaban contratadas desde un principio y muchos de los salarios no son acordes al perfil desempeñado.

En este sentido, en la realidad de las personas entrevistadas se encontró que para el caso de la estabilidad laboral, se refiere que:

“...Si contratan hacen un medio chuchuchu por allí entonces yo te doy y te contrato 3 meses, pero y en esos 3 meses me tengo que desafiliar del SISBEN el cual tengo para acceder a mi salud, ir a pagar 3 meses de salud, y a los 3 meses volverme a desafiliarme ya para volver y eso me complica la vida, entonces quedan sin salud, quedan paila, ya quedan fuera del régimen subsidiado; entonces imaginen ustedes no hay trabajo, no hay educación, no hay salud, entonces no hay vida...” (Entrevistado 5, Apéndice A).

Y, por otro lado, en lo referente a seguridad y salud en el trabajo se encontró que, en la realidad expresada por las personas entrevistadas, los empleos a los cuales han tenido la oportunidad de acceder no presentan las garantías necesarias, y que por lo tanto se ven expuestas a un alto nivel de riesgo como es expuesto a continuación:

“...Osea son prestaciones de servicio donde no tenemos garantía de nada, osea nada es nada y si no cumples tampoco tienen en cuenta eso, si se enferma o sino, sino de una vez bueno que pena, pero usted no cumplió y el contrato lo dice, no cumplió, pero ay que si a mí me ha pasado que chicas que han llevado incapacidades médicas y de todo y las han sacado...” (Entrevistado 5, Apéndice A).

De acuerdo a lo encontrado en la categoría de **Discriminación y acoso laboral**, los expertos los reconocen como un problema social y de la cultura androcentrista, la cual no se encuentra preparada para comprender, la complejidad de la sexual e identidad humana, por lo cual, se pueden llegar a presentar casos dentro de las organizaciones dado el desconocimiento de lo que es una persona transgénero, travesti o transexual; llegando a generarse conductas discriminatorias que alteran el clima al interior de la empresa, refiriendo que:

“... El señalamiento, el poco conocimiento de que, si es una persona transgénero no saber diferenciar entre la terminología, falta de cultura hacia la diversidad, el cuchicheo, la comidilla de ahí viene la trans...una persona tiene que enfrentarse a gente que tiene un desconocimiento y una ignorancia total, por lo que se requiere capacitación...” (Entrevistado 1, Apéndice A).

Conforme a lo afirmado por las organizaciones que manejan políticas de inclusión, las prácticas que se deben generar al interior de las empresas con el fin de restringir las conductas discriminatorias y de acoso laboral serían: mayor participación de miembros de grupos poblacionales diversos, facilitar la comunicación entre los colaboradores y la empresa sobre necesidades particulares y casos de posible exclusión o discriminación; así como apropiación de valores inherentes de convivencia.

Por su parte, las personas transgénero, mencionan que las conductas discriminatorias que se presentan con mayor frecuencia son, el uso de lenguaje no inclusivo, agresiones físicas, burlas o comentarios negativos; dado el poco conocimiento y experiencia que tienen los demás colaboradores frente a los temas de diversidad y género.

Con relación a la categoría de **Satisfacción laboral** los expertos, afirman que los grupos y personas que se sienten empoderados y encuentran espacios en los que se pueden expresar libremente, alcanzan un mayor nivel de productividad y de ganancias dado que el trabajador mientras más se sienta a gusto en las actividades que realiza mayor será su rendimiento; así mismo, la satisfacción laboral se relaciona directamente con el bienestar de sus demás áreas funcionales.

Las organizaciones consideran que es necesario atender las necesidades particulares de los trabajadores en pro de garantizar bienestar de sí mismo y de su núcleo inmediato, pues la organización debe comprometerse a cumplir condiciones en las que se lleguen a sentir satisfechos en su mayoría, expresando:

“... La empresa en lo posible trata de manejar ehh prácticas o actividades que sean lo más incluyente posibles, ¿sí?, por ejemplo, no con solo con el salario monetario sino con el salario emocional o salarios no monetarios, ¿sí?... ellos se preocupan por en lo posible de ser, lo más, abarcar a la mayor cantidad de gente posible con todas las prácticas, todos los beneficios que aquí se dan, ehh en ese orden de ideas el hecho de que tu pertenezcas, bueno seas hombre, seas mujer, o seas gay, seas joven, seas viejo, seas extranjero, seas lo que sea, ellos buscan que todos los beneficios te acobijen por igual sin importar todo eso que ya menciones, sin importar que tipo de persona eres; siempre y cuando seas empleado de la empresa, que no incurra como en malas prácticas, todo está bien, ¿sí?...” (Entrevistado 3, Apéndice A).

Según las personas transgénero existe una estrecha relación entre las oportunidades laborales y la posibilidad de formarse académicamente y viceversa, de esta última para acceder a un trabajo;

pues el salario resulta ser la base para la satisfacción de las necesidades básicas y el alcance de condiciones que permitan el desarrollo personal y profesional.

A través de la información obtenida en la revisión documental realizada se puede encontrar que:

En lo referente a calidad de empleo, se encontró en la revisión documental algunas definiciones de este concepto como por ejemplo la definición dada por la OIT, quienes refieren que es la perspectiva del trabajo en donde se determinan factores clave como la seguridad en el puesto de trabajo, la remuneración justa, la protección social para las familias, el desarrollo personal y profesional, la integración social, la equidad de adquisición de oportunidades, la libertad para participar, expresarse respecto a sus interés y preocupaciones, organizarse y en el trato para hombres y mujeres. (Gamboa, 2013). Por lo que se resalta que la calidad de empleo está dada por las condiciones que surgen entre la relación empleado – empleo, influyendo en gran medida la percepción que el trabajador tenga de dichas condiciones.

Otro de los aspectos encontrados en la revisión documental, se refiere a la división en dos dimensiones de la calidad de empleo; por un lado, se encuentra lo referente al mercado laboral: según la European Commission (2001) se relaciona con variables como la seguridad y salud en el trabajo, ajuste entre la dimensión profesional y personal, la eliminación de la discriminación, incluyendo la igualdad entre hombre y mujeres y por ende la gestión de la diversidad; la participación, integración y acceso al empleo. (Gamboa, 2013) y por el otro lado, se encuentra la dimensión de empleo desempeñado: dividido en dos factores, el objetivo y el subjetivo;

“el primero se refiere a las características observables del puesto de trabajo, entre ellas se encuentran el tipo de contrato (estabilidad), la remuneración ya sea en dinero o en especie (que beneficios genera), categoría profesional, carga y contenido del trabajo, jornada laboral ordinaria y suplementaria, capacitación, formación y desarrollo que es proporcionada, riesgos laborales, ajuste del rol y la productividad. El segundo factor, es decir el subjetivo se refiere principalmente a la percepción que tienen los empleados de las condiciones laborales en general referentes a su puesto de trabajo, entendiéndose esto como satisfacción laboral". (Gamboa, 2013)

Otras categorías que se pudieron relacionar con calidad de empleo fueron discriminación con conductas como “despido posterior a una declaración abierta de su orientación sexual o identidad de género, degradación de las condiciones de trabajo, autoexclusión, entre otras". (Colombia

Diversa, 2008); trabajo decente como una iniciativa de la OIT que “enfoca tres elementos esenciales la protección legal, la disposición ética al ejercicio en un ambiente seguro y el desarrollo de la dignidad humana de quien lo ejerce Aproximaciones más recientes introduce también la libertad de escogencia de la labor”. (Pérez, Correa y Castañeda, 2013) y otra categoría a resaltar es la de satisfacción laboral definida como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo. De hecho, se ha definido como “una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral”, Gamboa J, Gracia, Ripoll & Peeiro (2007) citados por Peiró, González-Romá, Bravo y Zurriaga (1995) (P,5).

Discusión

Después de describir y categorizar los resultados obtenidos en el análisis de la revisión documental y en el análisis de contenido de las entrevistas, teniendo como marco de investigación la empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá; se procede a realizar la discusión con el fin de consolidar la información conseguida referente a lo propuesto en el objetivo de la investigación de caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá; teniendo en cuenta los adelantos en el marco legal, empleabilidad y condiciones de calidad de empleo de la población transgénero, temáticas frente a las cuales se va a centrar la discusión del presente apartado.

Es importante destacar, que las investigaciones acerca de las condiciones laborales y sociales de la población transgénero en Colombia se empezaron a desarrollar a partir del año 2013 generando algunos adelantos en el tema siendo aún muy pocos en comparación a estudios realizados en otros países y temáticas del ámbito laboral; siendo importante para la gestión humana comprender los nuevos fenómenos sociales ya que no se puede desligar al trabajador de sus condiciones humanas, y dados los alcances en políticas, es necesario comprender este tipo de realidades que son evidentes en la contemporaneidad.

En este sentido, con relación al marco legal, Colombia se destaca como uno de los países de la región en los que se han establecido normativas que promocionan y garantizan el ejercicio efectivo de los derechos inalienables de personas LGBTI, y de aquellos con orientaciones sexuales e identidad de género diversas, adoptando medidas, desarrollos institucionales y mecanismos que

velen por el derecho a la igualdad y no discriminación; a través normas como la ley 1482 de 2011, el decreto 608 de 2007, el programa Bogotá respeta la diversidad, el decreto 062 de 2014 y el decreto 762 de 2018, entre otros.

No obstante, de acuerdo a lo evidenciado en las entrevistas se refleja un conocimiento frente a cierta normatividad, sin embargo no refieren conocimiento en detalle o a profundidad sobre dicha legislación; mencionando en específico aquellas cuyo sustento se da en principios constitucionales que garantizan derechos generales a los ciudadanos, como lo son la ley antidiscriminación (1482 de 2011) y algunos decretos de orden distrital sobre discriminación en el ámbito laboral y social; tales como decretos sobre espacios libres de discriminación y la declaración de los derechos sociales, civiles y humanos; se enfatiza principalmente en la política nacional que garantiza las libertades y la no discriminación en ambientes laborales, a través del decreto 762 de 2018 y la política pública local; así como políticas LGBT y políticas de mujer y equidad de género. Sin embargo, a pesar de reconocer los adelantos en el marco jurídico existe una percepción de que las acciones que ejecutan las autoridades nacionales, departamentales y locales son insuficientes en la garantía real de derechos y cumplimiento de lo establecido a nivel normativo.

Con relación a las entidades o autoridades que manejan el tema de diversidad sexual, en forma general se da cuenta de la labor de la Cámara de Comercio LGBT de Colombia, de la alcaldía de Bogotá a través de sus secretarías, de organizaciones no gubernamentales y organizaciones de base como la Red Comunitaria Trans y el GAAT. Adicionalmente, se destaca la labor del departamento de diversidad quien presta atención integral a todos los ciudadanos auto identificados como LGBT y de autoridades como lo son: el Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y en específico la Secretaria Distrital de Integración Social; entidades que en últimas pueden llegar a ser facilitadores en el ejercicio de la garantía de derechos y de espacios de no discriminación, específicamente en lo que concierne al ámbito laboral.

Referente a las iniciativas de organizaciones frente a la inclusión laboral se destaca que la mediación de dichas políticas de no discriminación está dada por empresas matrices, generalmente ubicadas en países con mayor desarrollo en garantías de personas diversas; encontrándose como factor importante la generación de procesos de capacitación y el modelado de empresas con experiencia previa, con estrategias como: brindar espacios de encuentro y discusión entre colaboradores con el fin de responder a la diversidad de personas que allí laboran; definir con

claridad los debidos procesos y los canales de comunicación y socializar con todos los colaboradores la política de no discriminación interna. Reconociéndose en últimas, el interés de las organizaciones tanto públicas como privadas por generar procesos a nivel interno de ingreso y permanencia en el mercado laboral pero se considera que aún falta mucho por desarrollar en el tema.

Lo anterior relacionado con investigaciones previas realizadas por Pérez, Correa y Castañeda (2013) en las que se evidencian por parte de los empleadores tres escenarios diferentes frente a la diversidad sexual y el trabajo decente. El primero se refiere a una invisibilización del tema, al considerar que la sexualidad es un asunto privado que corresponde netamente al trabajador; reconociendo ser incluyentes, pero carentes de conocimiento frente al tema; obligando al colaborador además de cumplir los perfiles y las competencias requeridas por la organización a evitar realizar cierto tipo de comportamientos que no son “bien vistos”. El segundo se refiere a las dificultades que personas sexo/ género diversas tienen para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales, al generarse conductas de rechazo y dificultades de integración con los demás colaboradores pudiendo afectar en últimas el trabajo en equipo y la productividad; todo esto mediado en igual forma por una serie de prejuicios y desconocimiento acerca de la diversidad sexual, la que siguen concibiendo como un tabú. Reconociendo que no existen políticas para generar procesos de inclusión y reconocimiento a la diversidad sexual y que existe una negativa a contratar y retener este tipo de personas además de lo anterior porque se asocia con mala imagen de las empresas por parte de clientes y usuarios. Y el tercero, reconoce todas las manifestaciones de la diversidad como un activo potencial al interior de las empresas, especialmente de aquellas vinculadas al sector de la moda, las artes, la publicidad y los servicios, quienes asocian la diversidad sexual entre otras cosas con sensibilidad y capacidad para el servicio; modificando el pensamiento de la posible presentación conflictos y menor eficiencia del lugar de trabajo, por considerar que la diversidad puede aportar a la efectividad y flexibilidad de los procesos.

En materia de la empleabilidad, a partir de las entrevistas realizadas a los expertos, la organización y a las personas transgénero, se encuentra que la posibilidad de ingresar al mercado laboral está condicionada por factores intrínsecos como las competencias, habilidades, experiencia y formación académica, requeridos para ocupar un cargo en el que se ha establecido un perfil. Respecto a la población estudio se puede establecer; que muchas de las personas transgénero se

ven limitadas en el acceso y la posibilidad de culminación de estudios superiores o de formación formal por barreras sociales, prejuicios, discriminación y la presencia de un ambiente con altos niveles de estrés por el matoneo al que se ven expuestos. En concordancia con lo que refiere el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2013) citado por Ortega (2015) al afirmar que el colectivo LGBTI se encuentra dentro de los 5 grupos más discriminados en Latinoamérica, siendo el acceso a empleos de calidad el derecho más vulnerado, acompañado de constantes experiencias de discriminación debido a la orientación sexual y/o identidad de género. Esto resulta aún más apremiante para la población transgénero, quienes se ven obligados a ejercer el trabajo sexual como la única alternativa de subsistencia.

Igualmente, las experiencias laborales que demuestran, tienden a ser en oficios que habían realizado previamente de manera informal, autoempleo o trabajo sexual, con lo que la verificación por referencias es difícil. Hay que destacar que, dentro de los planes de vida y la formación informal, los transgénero han logrado desarrollar habilidades como el de adquirir conocimiento en oficios como el de cocinar, el diseño, la bisutería, la atención y servicio al cliente entre otros, de forma empírica o no oficial.

El mercado laboral colombiano, también ha establecido unos obstáculos claramente discriminatorios en relación con la edad de los candidatos en un proceso de selección, en la que se determina como máxima de ingreso los 35 años y en el que los cargos en su mayoría son asumidos por hombres, en consecuencia, a imaginarios alrededor del género. En concordancia a lo descrito en el escrito por Colombia Diversa (2008) en donde Colombia al ser un país en vía en desarrollo presenta un alto nivel de desempleo comparado con países con condiciones económicas similares, en el que, a su vez, se presentan algunos fenómenos sociales que pueden establecer barreras aún más altas, por lo que obliga a estas personas a ocultar su condición sexual o identitaria con el fin de no ser discriminados y lograr acceder a trabajos bien remunerados.

Un factor que se destaca es la dificultad a la que muchas personas transgénero se ven enfrentados está relacionado con la cedulación, entendiendo que es el documento con el cual, cualquier ciudadano puede hacer validos sus derechos frente al Estado y otros agentes sociales. La ley ha establecido unos mínimos que debe cumplir un colombiano para poder solicitar la corrección de los datos de nombre y sexo, pero los costos asociados a estos tienden a ser muy altos. Por lo

que, muchos de ellos y ellas no han cursado este proceso y se presenta una discordancia entre la apariencia de la persona y el sexo registrado en su cedula.

El mayor empleador no solo de personas transgénero, sino de cualquier ciudadano considerado perteneciente a una comunidad vulnerable es el Estado o empresas de carácter público. Con relación al sector privado, se destaca que las empresas que más solicitan del talento diverso son aquellas cuyo nicho de mercado es claramente LGBTI o aquellas multinacionales que tienen casa matriz en países históricamente de vanguardia en leyes de antidiscriminación e inclusión a la diversidad sexual e identitaria.

Actualmente, existen organizaciones de tipo gremial o comunitario que tienen como objetivo; primero, sensibilizar a las organizaciones frente a la diversidad, asesorar frente a los procesos de gestión humana y las estrategias para garantizar los espacios libres de discriminación y segundo, el trabajo con los miembros para capacitarlos en competencias, el desarrollo legislativo en la garantía de derechos y la socialización de oportunidades de trabajo en algunas empresas aliadas.

No obstante, de acuerdo a lo evidenciado, las organizaciones han sido muy tradicionales y los cambios en particular en gestión humana en enfoques de diversidad han sido pocos, pues muchos de los procesos se han construido alrededor de la concepción de un colaborador heterosexual y de una familia homoparental; estando mediado a su vez, por un problema social y de la cultura androcentrista, la cual no se encuentra preparada para comprender la complejidad de la sexualidad e identidad humana, dado el desconocimiento de lo que es una persona transgénero, travesti o transexual; trasladándose dicho problema social a diferentes escenarios como lo es el plano laboral.

Es en este sentido, que Colombia Diversa (2008) afirma que algunas formas en las que se pueden dar la discriminación en el ámbito laboral son: terminación de la vinculación laboral una vez hecha la declaración abierta de su orientación sexual o identidad de género, precarización de las condiciones de trabajo, autoexclusión, entre otras; reflejándose en lo relatado, al verse la población estudio inmersa en condiciones laborales inequitativas con respecto a la población cisgénero y en algunos casos denigrantes, al contar con horarios extensos y remuneración no acorde a las funciones, responsabilidades poco acordes a las cuales se fue contratado, garantías mínimas y ausencia de prestaciones sociales, generando a su vez condiciones desfavorables en la vinculación al régimen de salud por el traslado constante de régimen subsidiado a contributivo y viceversa, que

en últimas puede llegar a afectar la posibilidad de revinculación al SISBEN. Generándose esto último por el tipo de vinculación más frecuente que encuentran que es a través de contratos de prestación de servicios o autogestión que implican asumir el gasto de seguridad social y otros pormenores como lo son las prestaciones sociales.

Dadas las condiciones de contratación anteriormente descritas, no es posible generar una estabilidad laboral y en menor medida una posibilidad de promoción dentro de las organizaciones; evidenciándose a su vez, una estrecha relación entre las oportunidades laborales y la posibilidad de formarse académicamente y viceversa, de esta última para acceder a un trabajo; pues el salario resulta ser la base para la satisfacción de las necesidades básicas y el alcance de condiciones que permitan el desarrollo personal y profesional. Resultando importante generar espacios de “trabajo decente” como lo describen Pérez, Correa y Castañeda (2013) al integrar el acceso al empleo con condiciones laborales de dignidad y libertad que reconozcan los derechos fundamentales del y en el trabajo, y generen remuneraciones que permitan la realización plena en los diferentes ámbitos del individuo (personal, familiar, social); establecer condiciones de protección social, representación y participación en el contexto de trabajo, y en últimas, alcanzar en este espacio un respeto total frente a la identidad sexual y de género; a través de políticas claras de no discriminación e inclusión, eliminando obstáculos que limiten el ingreso al empleo y las barreras de crecimiento laboral y autorrealización deseada de acuerdo a las expectativas individuales; reconociendo libertades identitarias y de subjetividad sin generar intromisiones en la vida personal, sexual y social del colaborador por medio de procesos flexibles que se adecuen a las necesidades específicas de identidad de género.

Como lo es evidenciado en algunos intentos de organizaciones con políticas incluyentes; en las que las remuneraciones, beneficios y compensaciones son iguales en todos los trabajadores, sin importar particularidades como orientación sexual, religión, raza, etc. generando políticas que busquen acoger al mayor número de empleados y de diversidad presentado; valorando y reconociendo que las personas se encuentren alineadas a los valores de la empresa, incluyendo el respeto por el otro más allá de su individualidad. Dado este contexto, es importante generar procesos de socialización y capacitación ya que existen algunas empresas que han desarrollado prácticas de inclusión generales pero se evidencia un desconocimiento en algunos casos de un gran número de empleados frente a la existencia o no de esas políticas.

Resaltando en últimas de acuerdo a lo encontrado, la importancia de elaborar políticas de inclusión que tengan un enfoque diferencial de acuerdo a las necesidades particulares del LGBT en cada una de sus siglas, ya que no resultan ser las mismas para todos, y equipararlas como iguales puede resultar incluso discriminatorio. En igual medida, promover escenarios de sensibilización que optimice las dinámicas de relación interpersonal al interior de la organización, mitigando la presencia de un uso inadecuado del lenguaje, sobre exigencias en diferentes elementos como el protocolo de vestuario, conductas sobre evaluadas de correspondencia con el género que proyectan y prácticas en general que lleguen a transgredir la intimidad humana, siendo la empresa el ente obligado a mediar en estas conductas y generar políticas claras y acciones de reacción frente a esto; que minimicen procesos de deserción laboral por discriminación y acoso.

Conclusiones

Con la presente investigación se logró el cumplimiento de los objetivos planteados en búsqueda de caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá frente a las tres categorías abordadas en el estudio: Marco legal, Empleabilidad y Calidad de empleo.

A partir de la premisa de que en Colombia los estudios previos han sido pocos con relación al tema de interés, se considera que este trabajo contribuye al desarrollo académico y práctico que sienta una base para futuras investigaciones acerca de la diversidad sexual e identitaria vista desde un enfoque organizacional. Resultando importante para las organizaciones adaptarse al contexto social emergente y a un nuevo marco legal que aboga por los derechos de minorías.

Se logró generar una caracterización de las condiciones de empleo de esta población en el cual se destacan: dificultades en el acceso, permanencia y culminación de la formación educativa, prácticas en los procesos de gestión humana que generan barreras en el ingreso al mercado laboral, remuneraciones y garantías laborales inequitativas; así como conductas de discriminación por parte de pares y superiores. Buscando visibilizar la temática expuesta, fomentar discusiones académicas relacionadas y movilizar intentos de cambio en las organizaciones que favorezca a poblaciones históricamente discriminadas como lo son las personas transgénero.

Las ventajas comparativas de las organizaciones que le apuestan a la inclusión de talento diverso son varios; a parte de algunos beneficios tributarios en Colombia; el poder vincular a

personas que se encuentran motivadas, hace que el proceso de fidelización se dé rápidamente con aquellos quienes les brindan oportunidades laborales como de crecimiento personal y profesional. La posibilidad de contar con talento altamente capacitado, que pueda establecer nuevas miradas y entendimiento del negocio puede representar para la organización mejoras en los procesos. Por último, al gestionar una cultura organizacional lo suficientemente abierta a comprender la diferencia y esta se traduzca en políticas de bienestar para los colaboradores parte de un avance en una comunicación abierta y efectiva.

Las compañías internacionales que han abanderado iniciativas de diversidad han logrado estrategias de comunicación exitosas en un mercado de grupos minoritarios, que tienen un poder adquisitivo alto como lo es la comunidad LGBTI; así mismo, actualmente existen certificaciones como Empresa Friendly Biz o el Registro de Proveedor Diverso Internacional que representan espacios nuevos de negociación con compañías nacionales e internacionales que así lo exigen, en el país este tipo de procesos de auditoria y certificación se realiza a través de la Cámara de Comercio LGBTI de Colombia.

Como futuros especialistas de gestión humana, se resalta que la investigación permitió abordar no solo el tema de inclusión laboral, siendo este el foco principal de la investigación, sino también aspectos referentes al ámbito social, educativo, organizacional y de salud de las personas que fueron parte del presente estudio; teniendo en cuenta que el rol que tienen los profesionales en este campo, en la transformación de las realidades organizacionales en búsqueda de establecer espacios de inclusión y de no discriminación al talento diverso.

Recomendaciones

De acuerdo con lo anterior, a manera de sugerencia, es importante continuar con el estudio de los aspectos tratados en la presente investigación, como son la empleabilidad y la calidad de empleo de las personas transgénero; con el fin de dar cuenta de la realidad percibida por aquellos que de una u otra manera se encuentran inmersos en dichas condiciones y de esta forma hacer visible las problemáticas en el entorno laboral, social, educativo y de salud que surgen como consecuencia de las diversas prácticas.

Por otro lado, se recomienda ampliar la muestra de la población, integrando principalmente hombres transgénero, toda vez que la cantidad de personas percibidas con estas condiciones son

muy reducidas. De igual manera, para adentrar en las necesidades particulares tanto de hombres como de mujeres transgénero, debido a que sus realidades pueden ser descritas de maneras diversas y por ende impactar las relaciones de manera distinta.

Ahora, se recomienda a las empresas incentivar e incursionar en la generación de una cultura enfocada en el respeto y valoración a la diversidad, en donde se sustente que lo relevante en el ámbito laboral son las competencias de cada persona y no sus características físicas, orientación sexual u otro indicador que marque la diferencia entre los individuos. Es aquí donde se sugiere fortalecer los procesos de capacitación, de forma tal que se vinculen temas relevantes que permitan la adaptación de personas con diferencias en el entorno laboral, que no cree traumatismos para ninguna de las partes. Por lo tanto, productos como las cartillas, guías o manuales de buenas prácticas laborales en lo referente a las culturas diversas, toman relevancia no solo para las empresas que decidan realizar dicho proceso; sino también, a las personas transgénero.

Por último, se sugiere que el presente estudio al igual que la cartilla producto de la investigación, sean compartidos con las entidades que manejan o intervienen en los temas relacionados a la empleabilidad y en específico a la garantía de los derechos de la comunidad LGBT, como son la Cámara de Comercio LGBT de Colombia, Pride Connection Colombia, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de base como la Red Comunitaria Trans y el GAAT, entre otras. Lo anterior, con el fin de que las personas y las organizaciones a través de la gestión de dichas entidades, puedan conocer los resultados encontrados en la investigación, visibilizar la realidad y actuar en pro de mejorar la calidad de vida de sus empleados, independientemente de las condiciones específicas que los definen.

Referencias

Alcaldía mayor de Bogotá (28 de diciembre de 2007) Decreto 608 de 2007.

American Psychiatric Association., Kupfer, D. J., Regier, D. A., Arango López, C., Ayuso-Mateos, J. L., Vieta Pascual, E., & Bagney Lifante, A. (2014). DSM-5: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (5a ed.). Madrid [etc.]: Editorial Médica Panamericana.

Benjamin, H. (1966). El fenómeno de la transexualidad. The Julian Press, INC. Publishers.

Borraz, M. (2017, 31 de enero). La OMS dejará de considerar la transexualidad un trastorno, pero pasará a llamarla "incongruencia de género". Eldiario.es (en línea). Recuperado de: https://www.eldiario.es/sociedad/OMS-considerar-transexualidad-trastorno-condicion_0_607189929.html

Cáceres, C., Talavera, V. & Mazín, R. (2013). Diversidad sexual, salud y ciudadanía. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 30 (4), 698-704.

Cala, M., Gutierrez, C., Barragan, C. & Valero, P. (2011). Empleabilidad: una aproximación a la conceptualización. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 11 (1), 7-18.

Cámara de Comercio LGBT Colombia - CCLGPTCO (2017) Talento Diverso, Cerrando la Brecha de la Empleabilidad LGBT en Colombia. Recuperado de: <http://www.cclgptco/wp-content/uploads/2017/01/WeTrade2016ProgramaTalentoDiverso-1.pdf>

Cárcamo, H. (2005) Hermenéutica y análisis cualitativa. *Cinta de Moebio*, 23. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://files.coordinacion-de-investigaciones.webnode.com.co/200000013-9493d9880b/Carcamo%20Hector%20-%20hermeneutica%20y%20analisis%20cualitativo.pdf>

Carvajal, A. (2018). Transexualidad y transfobia en el sistema educativo. *Humanidades*, 8 (1), 137-181

Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016). Determinantes De La Empleabilidad En El Mercado Laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7 (1), 21-40.

Constitución Política de Colombia (1991) Gaceta Constitucional N° 114, julio 4, 1991.

Decreto 762. (2018). Decreto Numero 762 de 2018. Republica de Colombia Ministerio del Interior.

Recuperado de:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20762%20DEL%2007%20DE%20MAYO%20DE%202018.pdf>

Di Segni, S. (2013). Sexología, géneros y heteronormatividad. III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 25, 26 y 27 de septiembre de 2013, La Plata, Argentina. Recuperado de:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3458/ev.3458.pdf

Díaz, L., Torruco U., Martínez M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación educ. médica*, 2 (7), 162-167.

Enríquez, A. Galindo, M (2015) “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México

Forbes, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *CEGESTI Éxito empresarial*, 306, 1-5.

Formichella, M. & London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.

Gamboa, J. (2013). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Valencia, España.

García, D. Londoño, C. Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psiconex*. 8 (12), 1-9.

Grau, J. M. (2017). Del transexualismo a la disforia de género en el DSM. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante. *Revista Internacional de Sociología*, 75(2), 059.

Gutierrez, M; Cacao, S; & Ormaza M. (2017). La inserción laboral de los transgeneros en la ciudad de Portoviejo 2017. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/insercion-laboral-trangeneros.html>

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F, Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, C. & Torres, S. (2015). *Modelo de intervención psicoterapéutica con parejas del mismo sexo*. Bogotá - Colombia: LIBERARTE.
- Jimenez, J (2014). *Perfiles ocupacionales de la comunidad LGBTI en Chapinero*. Trabajo de grado, Economía, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.
- Jiménez, J; Cardona, M. & Sánchez, M. (2017) Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero. *Papeles de Población*, 23 (93), 231-267. <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Llamas, R. Ponce, R. Ocegueda, J. (2013) El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78), 111-140.
- Ley 1090 (2006). Código deontológico y bioético de psicología y otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Ley 1482 (2011). Ley Antidiscriminación (Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones). Congreso de Colombia. Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley148230112011.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). Guía de acciones para una inclusión socio laboral de travestis, transexuales y transgéneros: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina.
- Najera, A. (2009). Derecho laboral. Unidad de estudios superiores de la paz.
- OIT (2012) La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

- Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo; hacia la promoción de las diversidades sexo genéricas en contextos organizacionales públicos y privados en Argentina. *Anuario de Investigaciones*, 22(1), 71-79.
- Packer, M. (1985) La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana. Grupo Cultura & Desarrollo Humano – Psicología conductual- Universidad del Valle. Recuperado de:
<http://www.psicologiacultural.org/Pdfs/Traducciones/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf>
- Paiis. (2007) Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social. Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://uniandes.edu.co/donaciones/causas/paiis>
- Páramo, P. (2011) La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Pérez, A (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminación en espacios laborales a personas LGBTI en Cartagena de Indias y Barranquilla Colombia. *Revista Palobra*, 17, 20-40.
- Pérez, A; Correa, G y Castañeda, W. (2013). Raros y oficios, Diversidad Sexual y mundo laboral: Discriminación y exclusión. Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical: Medellín. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Quintana, A. (2006) Metodología de Investigación Científica Cualitativa. Psicología Tópicos de Actualidad, Lima, Perú
- RAE. (S.f). Androcentrismo. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=2aQCw98>
- Rentería, E. (2007). "Empleabilidad: una lectura psicosocial". *Revista Colombiana de Estudios del Trabajo*, 1 (1), 37-53.

- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *Revista el Cotidiano*, 134, 23-29.
- Ruiz, Y. (2016). Comunidad LGBT: un Nicho potencial de mercado. El espectador. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/noticias/bogota/comunidad-lgbt-un-nicho-potencial-de-mercado-articulo-739177>.
- Sampieri, R; Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill: México
- Sconfienza, M. (2017). La problemática de la exclusión laboral en Argentina. Análisis de las políticas de intermediación en el período 2004-2006. *Methaodos Revista de ciencias sociales*, 5 (2), 210-229.
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical (2013) Informe trabajo decente para la comunidad LGBTI. Trabajo: un ámbito de discriminación, exclusión y pocas oportunidades para la comunidad LGBTI
- Secretaría Distrital de Integración Social (s.f) El Primer Centro De Ciudadanía LGBTI Sebastián Romero Abrió Sus Puertas En Bogotá. Recuperado de: <http://old.integracionsocial.gov.co/modulos/contenido/default.asp?idmodulo=2338>
- Sisto, V (2009) Cambios en el trabajo, identidad de inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24 (2), 192-216.
- Sullivan, N. & Murray, S. (2009) “, Somatización tecnológica de los cuerpos Queer 1–12. Farnham: Ashgate.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*. 117 (2): 586–626. doi:10.1086/661653. hdl:1807/34998. JSTOR 10.1086/661653.
- Unesco (2014) Diccionario de Ciencias de la Educación, Vol. 1. México: Santillana; p. 208.

Valencia, V. (2015) Revisión documental en el proceso de investigación. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de: <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>

Vega, F. (2007). Nuevos enfoques de inserción laboral. La experiencia en el barrio de la Mina. *Revista Salud y drogas*, 7, 205-213.

Zaldua, A. (2006) El análisis del discurso en la organización y representación de la información-conocimiento: elementos teóricos. *Acimed*, 14(3).

APÉNDICES

Apéndice A Protocolo de Entrevista Semiestructurada

PROTOCOLO DE ENTREVISTA

EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

La Presente entrevista tiene como propósito conocer su perspectiva sobre el tema de empleabilidad y la inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá; con el fin de comprender e identificar algunos factores que puedan asociarse con la calidad del trabajo, las formas de empleo, la apertura de las organizaciones y la legislación relacionada.

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales buscan orientar la entrevista a conocer a profundidad los temas anteriormente descritos, por lo cual siéntase libre de responder de la manera más sincera posible desde su perspectiva personal y/o conocimientos que tenga al respecto.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, puesto que nuestro único interés es conocer lo que usted percibe, opina y piensa acerca de los temas que se van a tratar durante esta entrevista.

Nos gustaría que durante cualquier momento de este ejercicio usted pueda dar su opinión, sugerencia o aclarar inquietudes con respecto a los temas tratados.

Fecha: Día / Mes / Año

Ciudad: _____

DATOS DEMOGRÁFICOS

Cargo:

Edad: _____ años

Género: *F / M*

MARCO LEGAL COLOMBIANO

El marco normativo laboral tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores a través de las leyes de trabajo, en donde se establecen los procedimientos que son obligatorios de acuerdo a las disposiciones de un sistema legislativo particular (CSJ, 2017).

1. ¿Qué normas conoce que garanticen medidas inclusivas a las personas con identidad transgénero?
2. ¿Qué elementos abordan las normas que conoce o en qué consisten las mismas?
3. ¿La organización en la que trabaja cuenta con políticas de inclusión e inserción de personas transgénero?
4. ¿A qué entidades recurriría para hacer garantizar el derecho a tener condiciones laborales equitativas?

EMPLEABILIDAD

“La empleabilidad abarca la clasificación las calificaciones, los conocimientos y las competencias que optimizan las capacidades de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo desee o pierda el anterior y lograr integrarse más fácilmente en el mercado del trabajo en diferentes periodos de su vida” (Weinberg, 2014)

5. De acuerdo con su experiencia ¿Cuáles son los requerimientos que considera debe tener una persona para acceder a un empleo formal?
6. ¿Qué habilidades, conocimientos y actitudes considera lo hacen a usted más competitivo a nivel laboral?
7. ¿La formación académica es un factor que influye en el acceso a un trabajo estable a las personas transgénero? ¿por qué?
8. ¿Considera que el hecho de ser transgénero es una limitante para acceder a un empleo formal?
9. ¿Considera que, para las personas transgénero, es fácil acceder a centros de formación formal en el desarrollo de competencias laborales? ¿por qué?

CALIDAD DE EMPLEO

Las percepciones y aspiraciones de carrera que tienen las personas, los aspectos o características particulares del puesto de trabajo, el bienestar, la satisfacción de los empleados, la seguridad y salud en el trabajo, el salario y las horas de trabajo, incluso los aspectos relativos al funcionamiento del mercado laboral. (Gamboa, 2013)

10. ¿Piensa usted que las condiciones de trabajo (horarios, beneficios, funciones y remuneraciones) son equitativas entre todos los empleados de las organizaciones sin importar su orientación sexual o identidad de género?
11. Desde su punto de vista ¿las políticas internas que manejan actualmente las organizaciones satisfacen en su totalidad las necesidades del trabajador transgénero? ¿Por qué?
12. ¿Considera usted que las empresas se encuentran dispuestas a generar condiciones internas que permitan estabilidad laboral y promoción de las personas transgénero?
13. ¿Cuáles considera usted son los aspectos que influyen en las relaciones interpersonales con personas transgénero en las organizaciones?

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES

Bogotá D.C. Universidad Piloto de Colombia

Apreciado (a) Colaborador Experto.

Es grato dirigirme a Usted, considerando su experiencia profesional, méritos académicos y personales, le solicito su colaboración como experto para la validación de contenido de los preguntas que conforman un protocolo de entrevista semiestructurada a profundidad (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: “Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá” para obtener el grado académico de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones.

Para efectuar la validación del instrumento, en la que se dispone una serie de preguntas orientadoras enmarcadas en unos conceptos teóricos preestablecidos.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,

Julián Felipe Galvis

Paola Andrea Parra

Adriana Rocha.

Juicio De Experto Sobre La Encuesta Que Será Aplicada A Los Elementos De La Muestra

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada pregunta.

Las categorías por evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con cada una de las dimensiones. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado		Se relaciona con la categoría		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse la pregunta)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														

Firma:

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico:

Nombre y Apellido:

Constancia De Validación

Quien suscribe, _____, con documento de identidad N.º _____, de profesión _____ con Grado de _____, ejerciendo actualmente como _____, en la Institución _____

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento “Protocolo de entrevista”, a los efectos de su aplicación en una población de mujeres auto identificadas como transgénero, al igual que a un grupo de expertos en temas en diversidad sexual, identidad de género e inclusión.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

Fecha:

Apéndice C Formato consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, reconozco que se me ha brindado la información necesaria, clara, precisa y suficiente sobre la participación en el ejercicio de tipo académico, bajo la modalidad de Trabajo de grado, que será guiada por los estudiantes Julián Felipe Galvis Ramos, Paola Andrea Parra Agudelo y Adriana Rocha Español, los cuales cursan el III ciclo de formación en el programa de Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia.

Conozco que el trabajo tiene como objetivo describir las condiciones de empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá y en el cual, se llevará a cabo una revisión documental y se realizará una entrevista semi estructurada a profundidad como estrategia de investigación.

Es de mi conocimiento y comprendo que dichas entrevistas se llevaran a cabo por medio de la participación de mi parte, también conozco que esta actividad será grabada en audio y que la información de estas será confidencial y será usada únicamente para objetivos académicos, y que mi participación no implicará ningún peligro para mi integridad física o psicológica como persona y que no tiene ningún beneficio económico. Así mismo, confirmo que me he sido informado acerca del objetivo y los procedimientos que se llevarán a cabo, así como sobre la confidencialidad de los datos. Finalmente informo que tengo claridad que mi nombre o datos sensibles no aparecerán en ningún informe de resultados.

Acepto participar en la investigación según las condiciones descritas anteriormente. Entiendo y acepto la participación en el ejercicio académico, así mismo, tengo claridad que puedo retirarme de la investigación en el momento que lo desee por cuanto la participación en el mismo es voluntaria. Dados a los -----días del mes de ----- del año 2019

Firma del participante

C.C. No.

Firma de los estudiantes y/o profesionales que realizan el estudio

C.C. No.

C.C. No.

C.C. No.

Apéndice D Matriz de análisis documental

MATRIZ DE REVISIÓN DOCUMENTAL			
CATEGORÍA/FUENTE DE INFORMACIÓN	APARTADOS TEXTUALES DE REVISIÓN DOCUMENTAL	ANÁLISIS	
MARCO LEGAL	<p>El abordaje del artículo es esencialmente jurídico, por lo que desarrolla un apartado de las normativas internacionales y la adopción por parte de los Estados de acuerdos para proteger a la población LGBTI en especial en aquellos sistemas democráticos. Destaca la declaración de los Derechos Humanos, la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996, que habla específicamente de la no discriminación en el acceso, permanencia y goce de los derechos del trabajador que se auto identifique como sexualmente diverso.</p> <p>Ortega J. (2017). Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: Análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.</p>	<p>"Las prácticas de discriminación sociolaborales; en países donde estas conductas son explícitamente prohibidas por la ley, las manifestaciones de esta problemática se va invisibilizando por quienes lo ejercen. En este sentido las organizaciones no pueden hacer uso de elementos del lenguaje o la violencia para discriminar, pero usan el aislamiento, el rechazo y la no comunicación. La discriminación no tiene una dinámica unicausal o unidireccional, es resultado de múltiples elementos sociales. Las ideologías, la religión y la educación pueden contribuir o por el contrario establecerse como factores que alientan las conductas de discriminación a la población transexual. Las consecuencias psicológicas de estas prácticas son el miedo al rechazo, baja autoestima y resignación al asumir un rol social impuesto. Además de consecuencias físicas como el de llegar de infringirse heridas, exponerse a situaciones de riesgo como a enfermedades o el suicidio".</p> <p>"Se torna acuciante la implementación de políticas proactivas en la promoción de la diversidad en sus múltiples variantes, que permitan el pasaje de la no-discriminación al reconocimiento social –laboral" (Pecheny, 2001 citado por Ortega, J. 2015).</p> <p>"Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988), la cual establece como tipologías de discriminación a la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, sin hacer mención explícita de los pretextos relacionados"</p> <p>"Decreto 762 de 2018, por el cual se establece una política pública para promocionar y garantizar a las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de aquellos con orientaciones sexuales e identidad de género diversas, el ejercicio efectivo de los derechos inalienables; a través de la adopción de medidas, desarrollos institucionales o mecanismos que permita de alguna manera plasmar el derecho a la igualdad y no discriminación principalmente".</p> <p>Por lo que este Decreto establece tres objetivos principales: 1. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, estableciendo como principales el derecho a la vida, integridad, seguridad, libertad y a la tutela judicial. 2. Garantizar el ejercicio del derecho a la participación de los sectores sociales LGBTI. 3. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos sociales, culturales y económicos, resaltando la salud, trabajo, recreación, deporte, vivienda y cultura. (Decreto 762, 2018)</p> <p>En cuanto al ámbito de aplicación, concierne a todo el territorio nacional, respecto a toda comunidad, persona o grupo y deberá ser coordinada por el Ministerio del Interior. Cabe resaltar que es una política que está en proceso inicial de implementación. (Decreto 762, 2018)</p> <p>Decreto 762. (2018). Decreto Numero 762 de 2018. Republica de Colombia Ministerio del Interior. Recuperado de: http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20762%20DEL%2007%20DE%20MAYO%20DE%202018.pdf</p>	<p>En el marco de la garantía de derechos jurídicos de población LGBT, se encuentran intentos globales desde los precedentes otorgados por la declaración de los derechos humanos y de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual desde el año 1996, se incentiva a la no discriminación en el acceso, permanencia y goce de los derechos de trabajadores auto identificados como sexualmente diversos. En este sentido, desde el marco legal colombiano, se han realizado adelantos de protección de derechos a través de la Corte Constitucional colombiana e iniciativas de entidades como Colombia Diversa; generando como producto el establecimiento de normas garantas como lo son el decreto 608 de 2007, el programa Bogotá respeta la diversidad, el decreto 062 de 2014 y el decreto 762 de 2018; los cuales buscan promover una cultura ciudadana basada en el derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género u orientación sexual; a través de la potencialización de las capacidades humanas y de la promoción de ambientes laborales inclusivos, en el que en estos últimos, la declaración de los Derechos Humanos sea aplicada a las organizaciones por medio de normas como la ISO 26000 que evalúan aspectos de responsabilidad social. Forjando recientemente, una política pública clara a través del decreto 762 de 2018, que promocioe y garantice el ejercicio efectivo de los derechos inalienables de personas LGBTI y de aquellos con orientaciones sexuales e identidad de género diversas, adoptando medidas, desarrollos institucionales y mecanismos que velen por el derecho a la igualdad y no discriminación.</p>
	<p>En la última década en marco legal sobre discriminación en Colombia se ha robustecido gracias a las acciones de la corte suprema de justicia, que establece una legislación garantista, pero en la realidad social, las prácticas discriminatorias se han hecho más sutiles. (Jiménez, 2014)</p> <p>La ciudad de Bogotá a partir de la alcaldía de Lucho Garzón las políticas públicas se encaminaron a la reconstrucción social de los ciudadanos a la aceptación y generar un espacio en el cual se pueda vivir la diversidad sexual.</p> <p>Jiménez, J (2014). Perfiles ocupacionales de la comunidad LGBTI en Chapinero.</p>	<p>"Colombia diversa (2008) establece un documento amplio de los diversos puntos los Derechos Humanos. Especialmente lo concerniente a Derechos Económicos y Social. La pobreza es resultado del poco acceso que tiene un grupo poblacional a algunos beneficios o políticas públicas, solo por el hecho de pertenecer a un grupo socialmente definido".</p> <p>Colombia Diversa (2008). Derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia (2006 2007).</p>	
	<p>"El debate se da a partir de la sentencia de la Corte Constitucional colombiana que obliga a los entes de salud publico y contributivo establecer canales especiales para aquellos que así lo decidan, brindar las acciones médicas y quirúrgicas que le permitan desarrollar su personalidad e identidad en concordancia con su identidad de género" (Misse & Coll, 2010).</p> <p>Misse, M. & Coll, G (2010). El género desordenado: Críticas en torno a la patologización de la transexualidad.</p>	<p>Desde la iniciativa privada, las empresas pueden orientar estrategias de inclusión y ambientes libres de discriminación a partir de los principios consagrados en el Pacto Global, Declaración de los Derechos Humanos aplicados a las organizaciones o normas como la ISO 26000 que evalúan aspectos de responsabilidad social. A nivel local pueden existir leyes que dinamicen las acciones de inclusión o por otro lado castiguen las prácticas de discriminación (Forbes, 2016).</p> <p>En Brasil en el año 2013 varias compañías suscribieron el Compromiso Empresarial para la Promoción de los Derechos LGBTI, para garantizar ambientes saludables y respetuosos algunas de las empresas firmantes fueron: PwC, IBM, Dupont, entre otras (Forbes, 2016).</p> <p>Forbes, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. CEGESTI Exito empresarial.</p>	
	<p>"Decreto 608 del 28 de Diciembre de 2007, el cual tiene como objetivo generar capacidades y desarrollos institucionales para una efectiva representación de los intereses de la población LGBT en los espacios de decisión de la ciudad y promover una cultura ciudadana basada en el derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género u orientación sexual" (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017). "Programa Bogotá respeta la diversidad, el cual apuesta por el impulso de acciones para desnaturalizar la discriminación, potenciar las capacidades de los grupos vulnerables, reconocer las particularidades por orientación sexual y ampliar el ejercicio de las capacidades humanas" (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017). Decreto 062 de 2014 "Ambientes laborales inclusivos", en el cual se desarrolla mediante el diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación desde y hacia servidores públicos; el desarrollo en entidades de estrategias que reduzcan los mecanismos de discriminación y; el desarrollo de procesos, procedimientos y manuales para garantizar a toda la población LGBT sus derechos" (Jiménez, Cardona, & Sánchez. 2017).</p>		

MATRIZ DE REVISIÓN DOCUMENTAL

CATEGORÍA/FUENTE DE INFORMACIÓN	APARTADOS TEXTUALES DE REVISIÓN DOCUMENTAL	ANÁLISIS
<p>EMPLEABILIDAD</p>	<p>"La empleabilidad desde la Psicología destaca la aproximación subjetiva, que se refiere al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral". P. 132 Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C., Hernández, B. (2011)</p> <p>"La empleabilidad se describe como aquellas características internas y externas que permiten que un trabajador tenga la posibilidad de conseguir y mantener un empleo. Dentro de estas características internas se encuentran aquellas aptitudes y conocimientos que permiten que la persona se desarrolle dentro del campo laboral y por otro lado están los aspectos intrínsecos, es decir aquellos procesos sociales, económicos y políticos que facilitan la búsqueda de empleo de las personas. La autoeficacia es la efectividad de tiene los trabajadores para desarrollarse dentro del campo laboral, son recursos que utiliza la persona para poder llegar a un crecimiento laboral y sobre todo a las metas que se ha propuesto en el transcurso de su vida para alcanzar el éxito".</p> <p>Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. & Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en el</p> <p>El autor propone que las competencias son aquellas características del trabajador que son capaces de generar respuesta a los procesos del contexto, es decir son competencias que van de la mano, las características personales y el contexto.</p> <p>"La empleabilidad es la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores, a cambiar de ruta, a forjar su propio itinerario profesional. P. 197. Sisto, V. (2009)</p> <p>Sisto, V. (2009) Cambios en el trabajo, identidad de inclusión social en Chile: desafíos para la investigación.</p> <p>"La empleabilidad se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían". P. 6 Citador por (Gambosa, J., Gracia, F., Ripoll, P., Peireiro, J. (2007) Forrié y Sels, 2003a)</p> <p>"La capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio". P. 6. Citado por (Gambosa, J., Gracia, F., Ripoll, P., Peireiro, J. (2007) Hillage y Pollard (1998)</p> <p>"La iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual". P. 10. Citado por (Gambosa, J., Gracia, F., Ripoll, P., Peireiro, J. (2007) Frese y Fay (2001)</p> <p>Gambosa, J., Gracia, F., Ripoll, P., Peireiro, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral.</p> <p>"Una de las razones para que las mujeres o grupos como transgéneros y hombres homosexuales optan con mayor frecuencia por la prostitución como trabajo son: el fácil acceso a redes o medios de promoción de actividades sexuales, el bajo control por parte de las autoridades de los establecimientos que ofrecen estos servicios y dado que estos trabajos no requieren de un gran de especialización así mismo gracias a la exclusión educativa en la que muchos de ellos se asumen en los primeros años de vida impiden la adquisición de competencias laborales con los que se pueda presentar a vacantes en otros áreas" (Piewonsky, 2007).</p> <p>Piewonsky, D. (2007) Migración, trabajo sexual y tráfico de mujeres.</p> <p>"Actores implicados directa y fenomenológicamente en su manejo: las personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratar y efectúan la contratación (los empleadores), los profesionales de interés en el mercado de trabajo considerados como de alta empleabilidad y finalmente los profesionales considerados de bajo interés del mercado o de baja empleabilidad. A estos actores se podrían agregar los "hacedores de políticas" o grupos gerenciales que tienen una incidencia marcada en el asunto pero que no necesariamente son constantes por categorías de profesiones o de ocupaciones" (Rentería, E. & Malvezzi, S. 2008).</p> <p>"Si la academia no está atenta a los requerimientos al tipo de "profesional" que se requieren actualmente para trabajar en la sociedad del conocimiento, es altamente probable que se dificulte una de sus funciones sociales de proveer profesionales y especialistas altamente calificados y responder a las necesidades de "producción" y desarrollo de sus entornos" (Rentería, E. & Malvezzi, S. 2008).</p> <p>"La literatura muestra que las exigencias para la empleabilidad se asocian a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y metacognitivo, más que de tipo técnico o conocimientos puntuales, sin que ello deje de ser una condición mínima; se trata de competencias Core, transferibles o claves en la perspectiva estratégica de los empleadores; tales como: cuestiones relacionales, comunicación efectiva, conciencia del sector de negocio y diferentes formas de "autos" - como autoafirmación, autocontrol, autoconfianza y automotivación, a la manera de "flexperitos" o también edad, tipo de"</p> <p>"Según Kucera y Roncaloro (2008, citado por Rada, 2017) da una aproximación a 4 indicadores o elementos susceptibles de evaluación para considerar como trabajo formal o "decente":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la oportunidad de empleo e ingresos, que considera la facilidad de acceso e ingresos que le permitan tener una buena calidad de vida. 2) Protección social, como las condiciones de acceso a derechos como a pensión o salud. 3) Derechos laborales fundamentales y normas internacionales de trabajo; condiciones como una jornada laboral de 8 horas, descansos, vacaciones y derechos humanos en el contexto laboral. 4) Diálogo social, que la comunidad reconozca la importancia de la labor y su contribución a la comunidad. <p>García y Grosman (2008, citado por Rada, 2017) contribuyen conceptualmente al desarrollo del artículo considerando que la informalidad está estrechamente relacionada con las desigualdades sociales. Por tanto, si existe un grupo poblacional que no goza de derechos fundamentales como la educación o el acceso al trabajo bien pago, los índices de informalidad en de su economía será igualmente alto.</p> <p>Rada, F. (2016). Situación laboral y condiciones de trabajo de los travestis en el área metropolitana de Buenos Aires. Redes Sociales.</p> <p>"Es la capacidad de las personas para ser empleadas; integra la adecuación del conocimiento y competencias y los incentivos y oportunidades ofertadas a los individuos para buscar un empleo que satisfaga necesidades profesionales y económicas a lo largo de su vida laboral." P. Solano, J. García, D. Uzcátegui, C. (2017)</p> <p>"El concepto enmarca al conjunto de características individuales que dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual" P. Finn, D (2000) citado por Solano, J. García, D. Uzcátegui, C. (2017)</p> <p>"Teniendo en cuenta que la empleabilidad depende de la convergencia de las habilidades y competencias de quien busca trabajo frente al mercado laboral, su análisis requiere enfocarse en cuatro dimensiones: la dimensión relacionada con las habilidades y competencias que hacen al individuo potencialmente contratable; la motivación para buscar trabajo; condiciones socioeconómicas y culturales del contexto y la relativa a diversos factores como experiencia, personalidad, economía, salud y efecto del desempleo". P. Navarro, M. Iglesias, P. Torres, P. (2006); Bizkialab, I. (2011) citado por Solano, J. García, D. Uzcátegui, C. (2017)</p> <p>Solano, J. García, D. Uzcátegui, C. (2017) Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera de gestión empresarial en la</p> <p>"Si bien se argumenta que la educación es un factor que permite la movilidad, esto último funciona si la meritocracia cumple un papel fundamental en los vínculos entre la obtención de un empleo. Es claro que los todos los egresados deben tener la misma probabilidad de acceder a un empleo de calidad, sin importar el nivel socioeconómico de donde provenga. P. 56 Rangel, A. (2016)</p> <p>"Modelo secuencial Este modelo supone que la decisión de emplearse del individuo implica la secuencial de toma de decisiones, como la elección de una estrategia para seleccionar las ofertas a estudiar; y, luego, la escogencia de una pauta de detención de la búsqueda." P. 59 Rangel, A. (2016)</p> <p>Rangel, A. (2016) Modelando la Probabilidad de Inserción Laboral de un Egresado en Colombia.</p> <p>La empleabilidad es entendida como "una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo" (CASALLI, RÍOS, TEIXERÍA & CORTILLA, 1997) que implica la aprehensión de objetivos móviles, así como aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo. En este orden de ideas, "la empleabilidad es una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisito cada vez más exigido: la calidad de vida y del trabajo con derechos sustantivos" (Rentería, E. 2007).</p> <p>"Eso significa que adaptabilidad, fluidez y velocidad son tres condiciones para la vida, los negocios y el mercado de trabajo en esta época delido a que allí estaría una de las claves para poder moverse en un mundo en cambio permanente donde "nadie tiene el control" y donde las relaciones son cada vez más mediadas simbólicamente en espacios y tiempos "deestructurados". (Rentería, E. 2007).</p> <p>Rentería, E. (2007). "Empleabilidad: una lectura psicosocial". <i>Revista Colombiana de Estudios de Trabajo</i>, 1 (1), pp. 37-53.</p> <p>"Contempla las capacidades y las características que tiene el individuo, pero este mismo incluye en su definición la importancia del entorno cambiante en el que está el trabajador y también la necesidad de potenciar el trabajo para que así se va un crecimiento de la industria y el personal, por otro lado, está la definición que esta más enfocada a las demandas del mercado, es la interacción que tiene la persona con su entorno dependiendo de las circunstancias del mercado. Para esto es importante la oferta y la demanda estos dos aspectos tienen en cuenta lo intrínseco de la persona y lo extrínseco". (McQuaid, 2004)</p> <p>McQuaid, R. (2004). Employability, local policy interpretations and the new localism. paper for the regional studies conference on the challenge of localism London.</p> <p>El concepto de empleabilidad se relaciona estrechamente con las capacidades de las personas para poder desempeñarse en un cargo en específico. Pero este término adquirió mayor relevancia en la década de los ochentas, momento en el cual las organizaciones requerían mayor mano de obra especializada y que dado el bajo número de profesionales o técnicos capacitados empezaron a considerar como una característica necesaria para quien deseara entrar en el sistema laboral" (Martínez, 2011).</p> <p>"Así mismo en el desarrollo del presente artículo considera que la empleabilidad en un principio tiene una responsabilidad por parte de las personas, en cuanto esta debe dar el primer paso al deseo de desarrollo y en una segunda instancia por parte de las organizaciones en el enseñar, desarrollar y promover las competencias necesarias para que el individuo pueda ser competente al cargo y mantener su trabajo" (Martínez, 2011)</p> <p>"Este tiene varios componentes, por lo cual se deben abarcar todos con el fin del desarrollo de competencias" (Martínez, 2010; como cito Martínez, 2011):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elementos cognitivos como: el aprendizaje, la memoria, etc. 2. Elementos Conativos (Hábitos). 3. Elementos del ser (Valores). <p>A. Debe ser capaz de demostrarse en el contexto en el que se requiere. 5. Los agentes sociales son los responsables del desarrollo y mantenimiento de la competencia.</p> <p>"Igualmente, en el artículo se habla que existe diversidad de competencias necesarias y son susceptibles de categorizar de acuerdo a dos momentos específicos en las que estas se deben hacer manifiestas: las primeras son al momento de conseguir trabajo; algunas de ellas pueden ser: inteligencia emocional, gestión personal, negociación, organización, entre otras. (ANECA, 2009; como cito Martínez, 2011) La segunda son aquellas competencias necesarias para mantener el trabajo, y es en este momento en la que las organizaciones deben contribuir al desarrollo de las mismas, algunas de ellas son: capacidad de análisis diferenciado al contexto, formación específica a la cultura y particularidades organizacionales, etc. (Campos, 2009; como cito Martínez, 2011)</p> <p>Martínez (2011) destaca dos instituciones sociales directamente a la empleabilidad de las personas; los centros educativos en especial de formación técnica o profesional; pues deben capacitar a sus estudiantes en ciencias o conocimientos propios sin dejar la orientación clara al mercado laboral y la segunda institución responsable es la empresa en desarrollar las competencia y conocimientos que los individuos adquirieron en una fase formativa y poder aplicarlos de manera estratégica en la realidad del contexto social".</p> <p>Martínez, J. (2011). La Empleabilidad: Una Competencia Personal y una Responsabilidad Social.</p> <p>Según Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) citados por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016) "existen indicadores de empleabilidad los cuales se estructuran en torno a tres ejes, factores individuales, características personales y factores externos. Los autores relacionan los factores individuales con indicadores que se refieren a las variables actitudinales (dispersiones de ánimo) y actitudinales (las capacidades competenciales) que están relacionadas con las competencias laborales".</p> <p>"Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral. Factores externos: Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo. Circunstancias sociofamiliares: Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos. Se conocen otros factores colectivos que condicionan la empleabilidad como ser los factores personales, factores laborales de la empresa, factores del entorno socio-económico, factores educativos y académicos, factores profesionales, factores socio laboral y factores institucionales" (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f. citada por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016).</p> <p>Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016). Determinantes De La Empleabilidad En El Mercado Laboral. Economía y Administración (E&A), 7 (1), 21-40.</p> <p>"La capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo". P. 71 citado por Suarez, B (2016) <i>Cártaas Española</i> (1999)</p> <p>"Empleabilidad dicotómica es aquella que permite dividir el término entre aquellos que trabajan duro, pero por circunstancias externas no han podido mejor su estilo de vida y aquellas personas que no trabajan por que no tiene el interés para hacerlo"</p> <p>"La aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida. P. 71 citado por Suarez, B (2016) <i>FUNDIPE</i>, (1999)</p> <p>Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto.</p> <p>"Colombia es un país con alto nivel de desempleo comparado con países en vía en desarrollo, o con condiciones económicas similares. En este contexto algunos elementos sociales pueden ser barreras más altas, por lo que se obliga a ocultar su condición sexual con el fin de no ser discriminado y lograr acceder a trabajos bien remunerados". (Colombia Diversa, 2008)</p> <p>Colombia Diversa (2008). Derechos humanos de lesbianas, gais, bisexuales y transgeneristas en Colombia (2006-2007).</p> <p>La transexualidad como objeto de estudio es relativamente reciente, y más aún aquellos que buscan relacionarlos con temas laborales. El papel que desempeña en la configuración de sistemas productivos casi intuitivamente se relaciona a las personas de esta comunidad con dos oficios en particular en Latinoamérica como lo es la estética o belleza y el trabajo sexual (Juarez, 2016).</p> <p>Juárez, A. (2016). Discriminación y Estigmatización en la Transexualidad.</p> <p>El colectivo LGTTLBI se encuentra dentro de los 5 grupos más discriminados a nivel nacional (INADI, 2013), siendo la accesibilidad a fuentes de empleo de calidad el derecho más vulnerado, acompañado de reiteradas experiencias de discriminación por causa de la orientación sexual y/o identidad de género. Esto resulta aún más acuciante para un gran número de personas trans, quienes no encuentran otra alternativa de subsistencia que el ejercicio de sexo comercial" (INADI, 2005 citado por Ortega, J. 2015)</p> <p>Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo; hacia la promoción de las diversidades sexo genéricas en contextos organizacionales públicos y privados en Argentina. Anuario de Investigaciones; 22(1), 71-79.</p> <p>Por otro lado, algunos autores consideran las condiciones del mismo sistema económico y laboral lo que denominan extrínsecos; estos establecen factores que facilitan o limitan el acceso a trabajos remunerados (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f. citada por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016)). En Latinoamérica los países presentan indicadores de desempleo superiores al 10%, lo que lleva a que gran parte de la población recurra a la informalidad o a oficios en los cuales existe poca regulación por parte del Estado; bajo la necesidad de cubrir sus necesidades básicas (Colombia Diversa, 2008). Para el caso de las personas transgénero, estas recurren con mayor frecuencia al trabajo sexual, el auto empleo o las ventas ambulantes.</p> <p>La incapacidad de acceder, mantenerse y lograr un título académico o de formación en competencias laborales en conjunto a las pocas oportunidades de acceso a trabajos formales, mantienen las dinámicas de discriminación de estas personas, pues se evidencia una estrecha relación entre empleabilidad y educación (Piewonsky, 2007).</p>	<p>La empleabilidad hace referencia a unas condiciones de la persona como del sistema para con que se deben contar, esto con el propósito de potencializar las cualidades necesarias para un cargo que así lo requieran. Estas se dividen en intrínsecas: las cuales son propias de los individuos en las que se destacan la formación académica, el desarrollo de competencias y habilidades propias necesarias para trabajar. Desde los estudios, la comunidad LGBTI en general presenta mayores niveles de deserción educativa en cualquier de su etapa formativa en razón de su orientación sexual o identidad de género. En el caso de las transgénero, son quienes dentro de la comunidad la discriminación en las instituciones educativa es más notoria y directa, como consecuencia los hace menos preparados en comparación a otros grupos poblacionales, por lo que se emplean en trabajos menos calificables (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f. citada por Cerrato, K., Argueta, L. & Zabala, J. (2016)).</p>

MATRIZ DE REVISIÓN DOCUMENTAL			
CATEGORÍA/FUENTE DE INFORMACIÓN	APARTADOS TEXTUALES DE REVISIÓN DOCUMENTAL	ANÁLISIS	
CALIDAD DE EMPLEO	<p>"La estrategia de ocultamiento, manejada por personas auto identificadas con la comunidad LGBTI busca evitar las acciones violentas de los compañeros de trabajo. Cuando esta estrategia particular no es posible dado que su expresión de género no se los permite, se expone a situaciones de discriminación y violencia abiertamente, muchos de ellos obligados a ingresar a empleos informales o a "la economía del rebusque". (Pérez, 2017)</p> <p>Pérez, A (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminación en espacios laborales a personas LGTBII en Cartagena de Indias y Barranquilla Colombia.</p>	<p>"Las condiciones de trabajo es otro elemento central del autor, aunque se mejoran los indicadores de empleo aparentemente mejoran y la economía se dinamiza, la precariedad de las condiciones de los trabajadores de las maquilas y la influencia de las grandes empresas multinacionales en las esferas de lo político, desmejoran las condiciones de quienes laboran en estas fábricas. Así mismo, la poca planeación de estos nuevos centros industriales, genera una sobre población de zonas con lo que a administraciones locales deben lidiar con problemas como: administración de seguridad, la falta de servicios de educación y salud, delincuencia entre otros" (Durand, 2007).</p> <p>Durand, V. (2007). Marginalidad, inclusión y valores democráticos. Ponencia al III Congreso de Ciencia Política, Democracia y Desigualdad.</p>	<p>"El autor del presente artículo asevera que muchas de las condiciones de precariedad en los primeros años de edad, en especial, en educación hacen susceptibles a estos individuos a optar por trabajo que tenga pocos requisitos de ingreso o ilegales, en especial el del trabajo sexual o el expendio de drogas". (Carvajal, 2018)</p> <p>Carvajal, A (2018). Transsexualidad y transfobia en el contexto Educativo.</p>
	<p>"Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración; por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos" (Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2017).</p> <p>"Calidad de vida, no como una medida compuesta por estos elementos, sino también por factores subjetivos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones sociales y seguridad, que determinan la construcción del desarrollo económico desde una perspectiva cultural y humana" (Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2017).</p> <p>Jiménez, J; Cardona, M. & Sánchez, M. (2017) Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Papeles de Población, 23 (9).</p>	<p>"La prevención de los riesgos procurando su eliminación o control en su fuente de origen; 2) la integridad, promoción y desarrollo de la vida y la salud de los trabajadores en su medio de trabajo, en todas sus dimensiones: bio-física, síquica y mental; 3) que la duración y configuración de la jornada de trabajo deje tiempo libre para el reposo y la recreación; 4) la adecuación del trabajo al trabajador utilizando los conocimientos ergonómicos y 5) que el contenido y organización del trabajo contribuyan eficazmente al desarrollo pleno de su personalidad y a su participación al nivel de la empresa y de la sociedad" (Ortega, J. 2016).</p> <p>Ortega, J. (2016) Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. Derecho y Ciencias Sociales, 15, Págs. 57-75</p>	<p>"En este punto los líderes empresariales y delegados sindicales juegan un rol principal en la configuración, sostenimiento y cambio de la cultura organizacional. Cameron y Quinn (2006) citados por Ortega, J. (2015) definen a la cultura organizacional como el conjunto de valores, supuestos compartidos, memorias colectivas y expectativas que reflejan la ideología de los miembros que conforman una organización. Se incluyen aquí los prejuicios de los y las empleados y empleadas como elementos esenciales que sostienen el entramado cultural de las organizaciones, incluso cuando suponen un perjuicio para las mismas".</p> <p>"En este sentido, una tarea sustantiva del psicólogo del trabajo en contextos organizacionales implica el análisis y modificación de aquellos componentes de la cultura organizativa que se inscriben como obstáculos para el pleno desarrollo de todas las personas, fundamentalmente en lo relativo a su inclusión y/o desarrollo laboral-profesional" (Ortega, J. 2015).</p> <p>Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo, hacia la promoción de las diversidades sexo genéricas en contextos organizacionales públicos y privados en Argentina. Anuario de Investigaciones; 22(1), 71-79.</p>
	<p>"El concepto del trabajo decente, como una iniciativa de la OIT, que enfoca tres elementos esenciales la protección legal, la disposición ética al ejercicio en un ambiente seguro y el desarrollo de la dignidad humana de quien lo ejerce. Aproximaciones más recientes introduce también la libertad de escogencia de la labor". (Pérez, Correa y Castañeda, 2013)</p> <p>Pérez, A; Correa, G y Castañeda, W. (2013). Raros y oficios, Diversidad Sexual y mundo laboral: Discriminación y exclusión.</p>	<p>"Algunas manifestaciones en las que se pueden dar la discriminación en el contexto laboral son: despidos posteriores a una declaración abierta de su orientación sexual o identidad de género, degradación de las condiciones de trabajo, autoexclusión, entre otras". (Colombia Diversa, 2008)</p> <p>Colombia Diversa (2008). Derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia (2006 2007).</p>	<p>"La precariedad de supervivencia en la que el trabajo del sujeto no permite obtener un salario que garantice la reproducción de la fuerza de trabajo, como es el caso de los salarios mínimos, y otras formas de empleo atípico que generan salarios bajos, y la precariedad de la situación en la que el trabajo no asegura un lugar estable al sujeto desde el cual controlar el presente y proyectar el futuro.". P.198 Sisto, V (2009)</p> <p>Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad de inclusión social en Chile: desafíos para la investigación.</p>
	<p>"La clandestinidad de muchos de estos trabajos, exponen a riesgos físicos y psicológicos a quienes deben trabajar en estos oficios. El mayor riesgo detectado según las organizaciones que trabajan con travestis en Argentina es el de contagio de VIH-sida. este tipo de enfermedades sexuales son consecuencias de dos elementos estructurales de políticas insuficientes, primero, en la incapacidad de las personas en tener métodos de protección de barrera como los condones y segundo, dada la informalidad del trabajo sexual aquellos miembros que optan por esta labor no se encuentran en un sistema de salud contributivo y de calidad para el acceso a medicamentos y controles necesarios para quienes ya se encuentran inmunosuprimidos" (Rada, 2017).</p> <p>Rada, F. (2016). Situación laboral y condiciones de trabajo de los travestis en el área metropolitana de Buenos Aires. Redes Sociales.</p>	<p>"El subempleo se define, tanto por insuficiencia de horas, como por condiciones de empleo inadecuado, el cual a su vez se divide en dos categorías: subempleo por competencias y subempleo por ingresos, y se mide esencialmente por el número de personas que desean cambiar su situación laboral actual por razones que limitan sus capacidades o su bienestar" (García, J., Riaño, M. & Benavides, J. 2010).</p> <p>"La informalidad como una forma urbana de emprendimiento, que se distingue por tener pocas barreras a la entrada para el empresario, en términos de habilidades y capital requerido; empresas de propiedad familiar; operación en pequeña escala; producción de trabajo intensiva con tecnología adaptada, y un mercado no regulado y competitivo (4); y su crecimiento es consecuencia directa de la falta de capacidad del sector formal de la economía de emplear a toda la población" (García, J., Riaño, M. & Benavides, J. 2010).</p> <p>"Los efectos del trabajo intermitente para el bienestar son tan perjudiciales como los del desempleo debido a una serie de factores que no se limitan a las dificultades financieras sino que incluyen el ambiente que la situación genera" (García, J., Riaño, M. & Benavides, J. 2010).</p> <p>García, J., Riaño, M. & Benavides, J. (2010). Informalidad, desempleo y subempleo: Un problema de salud pública. Salud pública, 14 (1), 138-150.</p>	<p>"La satisfacción laboral como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo. De hecho, se ha definido como "una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral". P. 5, citado por (Gamboa J., Gracia, F., Ripoll, P., Peiró, J. (2007), (Peiró, González-Romá, Bravo y Zurriaga, 1995)</p> <p>Gamboa J., Gracia, F., Ripoll, P., Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral.</p>
	<p>"La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la calidad de empleo relacionada con la perspectiva de trabajo decente, en donde se determinan factores clave como la seguridad en el puesto de trabajo, la remuneración justa, la protección social para las familias, el desarrollo personal y profesional, la integración social, la equidad en la adquisición de oportunidades, la libertad para participar, expresarse respecto a sus intereses y preocupaciones, organizarse y un aspecto adicional que es clave para esta investigación, en lo que se refiere al trato para hombres y mujeres. (Gamboa, 2013)</p> <p>A nivel del empleo desempeñado se dividen en dos factores, el objetivo y el subjetivo; el primero se refiere a las características observables del puesto de trabajo, entre ellas se encuentran el tipo de contrato (estabilidad), la remuneración ya sea en dinero o en especie (categoría profesional, carga y contenido del trabajo, jornada laboral ordinaria y suplementaria, capacitación, formación y desarrollo que es proporcionada, riesgos laborales, ajuste del rol y la productividad. El segundo factor, es decir el subjetivo se refiere principalmente a la percepción que tienen los empleados de las condiciones laborales en general referentes a su puesto de trabajo, entendiéndose esto como satisfacción laboral". (Gamboa, 2013)</p>	<p>Tomando como referencia los textos citados, se puede establecer que la calidad del empleo está dada por las condiciones que surgen entre la relación empleado-empelo, por lo que influye en gran medida la percepción que el trabajador tenga de dichas condiciones. En estos términos, se divide en dos dimensiones; por un lado se encuentra el mercado laboral: donde se relacionan variables como seguridad y salud en el trabajo, equidad en las ofertas laborales, la no discriminación, entre otras. Por el otro lado, está el aspecto del empleo desempeñado por la persona dentro de la organización, por lo que se relaciona con variables como estabilidad, remuneración, satisfacción laboral, jornada laboral, carga y contenido del trabajo, capacitación en general, entre otras. Es de resaltar en la primera dimensión, que a raíz de la falta de garantías en el mercado laboral, las personas buscan los empleos informales, como formas de emprendimiento, en donde se tienen pocas barreras de ingreso en término de características y competencias; pero que por otro lado, no aseguran condiciones dignas y de seguridad que permitan el desarrollo de la persona. Exponiéndose aun más a condiciones que afecten la salud y seguridad del individuo y a actos de discriminación.</p> <p>En cuanto a la segunda dimensión se encuentra el término de subempleo, en donde se exponen unas condiciones de empleo inadecuadas, referentes a salarios e intensidad horaria de las personas, por otro lado, y de gran importancia se encuentra lo relacionado a la satisfacción laboral entendida como la respuesta actitudinal y afectiva ante las condiciones laborales, es decir al cumplimiento de las expectativas que tiene el individuo frente al desarrollo de su trabajo. Se evidencia en los artículos que el manejo de dichas variables están dadas por la cultura de la organización y por lo tanto, es responsabilidad de los empleadores, gestionar una cultura organizacional dentro de su empresa, en primera medida de no discriminación y que garantice el cumplimiento de las expectativas de la población empleada.</p> <p>Lo anterior, permite que la calidad de empleo sea vista de forma positiva, ya que en una cultura organizacional que maneje aspectos de gran impacto como es la no discriminación, las personas se van a sentir más a gusto, permitiendo que se expresen abiertamente y que por ende se incremente la satisfacción laboral y la estabilidad dentro de una organización.</p>	
	<p>García, D. Londoño, C. Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Psiconex. 8 (12), 1-9.</p>		

Apéndice E Matriz de análisis de contenido

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ENTREVISTA 1
MARCO LEGAL	<p>E1: "Decreto Espacios Libres de Discriminación, en empleabilidad la Ley Antidiscriminación de Colombia, en donde se trata el tema de que ninguna persona se puede discriminar ni por su género ni por su orientación sexual en ningún ámbito, en específico el tema laboral".</p> <p>E1: "Declaración de derechos humanos, que todos tenemos en la sociedad derechos y deberes y que se tienen que cumplir indistintamente a tu condición sexual o a su condición de género o a su género en específico".</p> <p>E1: "En lo referente a las empresas, las políticas se direccionan a responsabilidad social, dichas políticas de diversidad actualmente son desarrolladas por otros países, donde ellos tratan la discriminación como un flagelo que genera menos productividad dentro de la empresa. Ya que en países como Estados Unidos, Inglaterra, Suiza, el tema de diversidad está más desarrollado".</p> <p>E1: "En el manejo individual de los procesos de discriminaciones puede contratar a un abogado que lleve todo el caso con las políticas que ya están establecidas en el país, generando gastos mayores. Por lo que se crea la plataforma de la Cámara de Comercio LGBT con el fin de brindar un asesoramiento en donde se orienta a la persona desde el tema judicial hasta lograr ese reenganche o esa reincorporación a la empresa a través de las leyes que están establecidas".</p> <p>E1: "Entender que nosotros estamos en una sociedad conservadora, que los procesos judiciales son extensos".</p> <p>E1: "Alcaldía de Bogotá, con el departamento de diversidad, ellos tienen una amplia cartera de psicólogos, de terapeutas, de apoyo jurídico completamente gratuito para lograr primero una conciliación con la empresa y si no se logra la conciliación una demanda por fiscalía".</p> <p>E1: "Trabajo con el Departamento de diversidad de la alcaldía, para crear un programa de diversidad que vaya destinado a las a las instituciones educativas, ya que las políticas que se han desarrollado son buenas, pero se debe crear el programa de inclusión y diversidad desde la educación básica primaria trabajo que tiene que desarrollar el gobierno nacional con el ministerio de educación".</p>
EMPLEABILIDAD	<p>E1: "Percepción de las empresas extranjeras de que la competitividad está dada por las capacidades que tienen las personas ante los trabajos o las oportunidades laborales que ellos ofrecen, no lo ven por una condición de género u orientación sexual, por lo que crean espacios para que las personas vean que las diferencias son parte de la empresa".</p> <p>E1: "Fuga de talento que puede servir al desarrollo o a la potencialización de un proyecto o generar mayor productividad, por la apariencia física, aspecto que no es fundamental".</p> <p>E1: "Perfiles gerenciales con políticas de discriminación".</p> <p>E1: "Las competencias más referenciadas por las empresas son genéricas o cargos operativos o de niveles inferiores como por ejemplo atención al cliente, diseñador grafico, contabilidad; no se presenta el cubrimiento de vacantes gerenciales por incumplimiento del perfil establecido".</p> <p>E1: "Constante preparación, desarrollo y estudios (espíritu de superación), las habilidades son extensas, como por ejemplo en idioma ingles".</p> <p>E1: "Las empresas que están incursionando en temas de diversidad no se comprometen a asignar cargos con un rango muy alto, sino algo mas junior, o que puedan hacer un plan de carrera. por su talento".</p> <p>E1: "Capacitación en la importancia del capital humano por sus capacidades y no por su condición sexual, sin dejar de lado que el mercado es competitivo y se debe estar preparado y contar con las competencias requeridas, no se da prioridad tampoco por ser trans".</p> <p>E1: "Capacitación de personas con talleres de formación, para que se interesen en capacitarse, adquiriendo los conocimientos necesarios y la formación adecuada para aplicar a cualquier vacante y ser competitivo en un mercado donde se tienen buenos perfiles, y por lo tanto, el tema de género y orientación sexual pase a un segundo término".</p> <p>E1: "La fundación GAAT, que se ocupa de esa reinserción de las personas trans en espacios educativos donde se puedan formar".</p> <p>E1: "Trabajo con universidades desde talento diverso con diferentes grupos LEGBT, que primero garantizan que realmente dentro de la universidad se tratan los temas de diversidad y de inclusión. Ellos no pueden garantizar que en el proceso de admisión realmente haya la inclusión de personas trans, pero sí que la personas que ya están dentro de la universidad puedan culminar y puedan servir de ejemplo para que se pueda abrir campo al tema de la inclusión".</p> <p>E1: "El tema educativo también va en el punto del tema cultural, porque la educación es participe de todo, para poder crear una sociedad diferente".</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>E1: "Grupos de acción en las empresas transnacionales, que son los encargados de promover y desarrollar las políticas de diversidad en el interior de las empresas, con la participación de personas de la comunidad LGBT".</p> <p>E1: "Grupos y personas que sirvan de abanderados, para que otras personas puedan tener la libertad de expresarse y automáticamente eso se convierte en productividad para la empresa que son mayores ganancias, que es a lo que le apunta la gerencia, comercial y recursos humanos".</p> <p>E1: "Recursos humanos y bienestar deben brindar las condiciones de mayor libertad, es decir un espacio con mayores oportunidades y menos represión para las personas porque son el motor de las empresas, generando que el trabajador se sienta más a gusto en su trabajo, entendiendo además que el trabajo es mas la vida de la persona porque pasa más tiempo en el trabajo o comparte más horas en el trabajo que en su casa".</p> <p>E1: "Darle empoderamiento a las personas para que entiendan que realmente no tienen un problema, porque la orientación no es un problema de la persona, sino social y de la mentalidad de quienes guían las empresas y además que tiene la oportunidad de ser el abanderado en el tema de diversidad generando las condiciones para que otros puedan también entender de esta manera".</p> <p>E1: "Desconocimiento de las condiciones y forma de relacionarse con las diferentes personas de la comunidad LGTB Y por ahí empieza el tema de discriminación, las capacitaciones se dirigen a que las personas encargadas de recursos humanos, logren transmitir los conocimientos a todo el personal, ya que se puede presentar el problema con el comportamiento de los trabajadores, y es en ese punto donde se reconoce si la empresa es diversa y está capacitada, porque los empleados conocen del tema y hay un amplio background informativo".</p> <p>E1: "Cultura organizacional de diversidad - empresas transnacionales".</p> <p>E1: "No se puede promover una vacante para una persona trans en un espacio donde el gerente de recursos humanos conoce que es una persona trans y conoce como tiene que ser el trato pero no todo el personal, por lo que se hace un seguimiento y retroalimentación a la empresa".</p> <p>E1: "La empresa tiene miedo que genera una barrera en la contratación porque no tiene claridad de lo que va a pasar con la incorporación de una persona transgénero ya que es un tema de choque, entonces para evitar esos choques realmente hay que lograr una capacitación".</p> <p>E1: "La persona trans debe ser un factor generador de educación para sus compañeros y no victimizarse para entender que es diferente, pero que esas diferencias son oportunidades y la mayor oportunidad que tiene es estar vinculado a la empresa".</p> <p>E1: "El señalamiento, el poco conocimiento de que si es una persona transgénero no saber diferenciar entre la terminología, falta de cultura hacia la diversidad, el cuchicheo, la comidilla de ahí viene la trans".</p> <p>E1: "Erradicar los estereotipos de una etiqueta para alguien, sino que es un ser humano mas, es un compañero de trabajo. Actividades de bienestar que discriminan por no conocer las características específicas de esta población".</p> <p>E1: "Una persona tiene que enfrentarse a gente que tiene un desconocimiento y una ignorancia total, por lo que se requiere capacitación".</p>

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ENTREVISTA 2
MARCO LEGAL	<p>E2: "Yo sé es que en la Constitución hay apartados en los cuales se incluye la diversidad sexual... me imagino que deben estar incluidas en todo lo que tiene que ver con LGBTI, pero no sé la norma específica".</p> <p>E2: "Yo sé que el GAAT, hay una organización que se llama el aqualarre, que está conformado por unas organizaciones de base, y ellas intentan trabajar para que las personas transgénero, trans, en la sociedad civil puedan ser incluidas, pero en una organización que no sea ONG, de por sí que no hay para otro tipo de población inclusión de algo que yo sepa".</p> <p>E2: "Y dentro de la institución o sea dentro del país no hay políticas inclusivas, reales, pues porque en el país hay políticas para recibir desmovilizados, políticas para recibir personas LGBTI, política no sé, pero en la realidad no sea eso no es una realidad para las organizaciones desde mi perspectiva".</p> <p>E2: "Hay que empezar a entender que independientemente lo que las personas tengan en medio las piernas es un ser humano, y es un ser humano que merece respeto y por el hecho de ser humano en este país tiene derechos y sus derechos tienen que ser efectivos qué no hay que pelearlos ni ganárselos, el asunto es que esta es una postura romántica".</p>
EMPLEABILIDAD	<p>E2: "Pues las organizaciones que trabajan sólo con transgéneros, esas específicas referidos una es una universidad una donde trabajo Brigitte Baptiste qué es la Javeriana, los Andes sé que también recibe profesores profesoras, pero realmente no, no conozco una empresa específica que sepa que haya una persona transgénero".</p> <p>E2: "La primera que tiene que hacer es Cambiar toda su documentación, porque si no la cambia la documentación No hay ninguna forma fácil de entrar a una selección de trabajo es a la primera parte para cambiar su condición, tiene que ser todo un proceso en la notaría esa es la primera parte y la segunda parte es poco más compleja porque si no tiene modificaciones corporales y ha cambiado su identidad y toda su expresión pues las organizaciones dispuestos a recibirlas y lo otro si ha hecho sus transformaciones corporales también necesitan medicación y unas cosas particulares. hee entonces no es tan fácil contarle en una entrevista a todo el mundo pues que uno es una persona transgénero. Desde esa perspectiva Yo le diría lo primero que tiene que hacer es cambiar su documentación, dos, formarse porque sin formación es difícilmente que lo reciban en cualquier otra parte uno es porque la persona sea transgénero, no, pues porque en este país es así, necesitan tener una experticia en algo específico y ahí sí".</p> <p>E2: "...Tener una experticia, o sea saber hacer algo porque el mercado laboral sea usted o no transgénero pues le está pidiendo eso, al menos es lo que yo percibo...".</p> <p>E2: "...Si bien es cierto que hay un grupo de gente qué está formado, es gente que tiene económicamente como, pero la gran mayoría que no han tenido acceso a la educación pues se dedican a otro tipo de cosas".</p> <p>E2: "...Les toca salir de su casa a buscarse la vida, ahí sí cómo dice la gente del común; pues no tienen las habilidades ni las competencias específicas para trabajar, pues si encuentran un nicho importante que es el trabajo sexual, que en este país todavía no se sabe si es trabajo sexual o prostitución...".</p> <p>E2: "...Acceder a la educación superior también está empatado a otras cosas, como bueno a la educación media y superior...".</p> <p>E2: "...La falta de conocimiento que es una persona transexual entonces estás personas en ocasiones importantes están sometidas a unos niveles de estrés mucho más altos en las instituciones educativas por el bullying y el matoneo, y todo lo que tiene ahí para allá, todo lo que usted quiera pensar entonces el desconocimiento de la gente hace que también ellas o ellos sean rechazados...".</p> <p>E2: "...Si es una persona transexual necesita otras cosas importantes, necesita la documentación y dos, tener la apariencia que aparece en la información...".</p> <p>E2: "Hay gente que asume qué ser transexual es una enfermedad, que ser transexual es como el "apestado" pues cómo lo voy a recibir, yo pienso que es en las organizaciones eso...".</p> <p>E2: "Las empresas de aseo, hay una que otra empresa de aseo que recibe personas transexuales pero no sé el nombre la empresa...".</p> <p>E2: "Pues Hay muchas barreras una de entrada es la exclusión desde la familia y eso también está asociada la parte de falta conocimiento, asociado que estamos viviendo en un mundo androcentrista.... después en las instituciones educativas llámese la que sea que se están expuestos y expuestas están a un estado de ansiedad altísimo".</p> <p>E2: "Es todo un recorrido social y cultural que hace que las barreras sean constantes, entre ellas la apertura de las organizaciones".</p> <p>E2: "Porque se requiere inversión y los empresarios no estarían dispuestos".</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>E2: " Pues, lo que yo he escuchado es que si no les hacen un contrato legal decente entre otras una argumentación es la compensación, entre otras porque son mujeres ganan menos se les ofrecen menos comparados con un hombre. Eso no solo sucede porque sean transexuales, sino porque eso sucede en la vida real de una empresa, y lo otro es como hay un espacio en las que ellas se dedican, estoy hablando en serio de las personas que no tienen suficientes recursos, pues si se dedican al trabajo sexual son explotadas humilladas terriblemente pues igual o yo creería más que las mujeres cisgénero y los otros empleos, son empleos precarios. claro, hay una que otra que si tiene un empleo de cierto nivel y cierta calidad pero desde mi perspectiva esa es la realidad de las personas".</p> <p>E2: "No hay cosas particularidades que yo sepa no si bien es cierto que las personas trans ellas tienen unas particularidades específicas en cuanto a salud. Porque dentro del proceso de su tránsito están destinados ellos y ellas a medicarse, medicaciones que generan en sus cuerpos ciertas cosas particulares, por ejemplo, cómo los hombres trans con el medicamento se descalcifican mucho más Sus huesos entonces están propensos a sufrir de osteoporosis Y eso no lo contemplan las organizaciones".</p> <p>E2: "Las organizaciones tienen que adecuar baños, tiene que correr con costos específicos para mujeres, si no hacen ese tipo de modificaciones con las mujeres cisgénero muchísimo menos con las personas transgéneros...por si tienen que ser los cambios generales y no sé hasta qué punto este país estamos tan abiertos y tan preparados para ese tipo de cosas si todavía creemos en la ideología de género".</p> <p>E2: "No, el asunto es hasta qué punto la sociedad colombiana está preparada realmente para entender que es una persona transgénero. creo que no Hemos preparado la gente para eso, sí en áreas de la salud médico, enfermeras, psicólogos y psicólogas no se sabe qué es eso no se forma en eso la psicología en este país no se forma a los profesionales en temas de diversidad sexual y de género".</p>

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ENTREVISTA 3
MARCO LEGAL	<p>E3: "De la comunidad LGBT si, ehhhh, la empresa por ser una empresa extranjera, donde digamos su sede principal es en Canadá, eh, por su realidad país y bueno eh ellos tienen unas prácticas de inclusión muy estructuradas, si?... Hace dos años se creó como un grupo de empleados por decir así, que es un grupo de acción enfocados en la temática de diversidad e inclusión, entonces hace dos años aproximadamente hay un grupo de acción acá enfocada en esos temas, eh, que trabajan distintas eh como perspectivas de la diversidad e inclusión...Entonces a partir de eso se han hecho como muchas prácticas o muchas actividades que obviamente gran parte de ellas comprenden o están enfocadas a la comunidad LGBT, si?...entonces si hay como ciertos lineamientos que desde la empresa se busca para que precisamente la organización promueva un espacio libre de cualquier tipo de discriminación por cualquiera de las variables que te mencioné ahorita. Entonces sí, y la verdad todo el mundo en la empresa lo sabe, ósea todo mundo tiene conocimiento de un grupo de acción que hay en la empresa y buscan en la medida de lo posible participar si están interesados".</p> <p>E3: "Dentro de la empresa si, eh, puedes hacerlo a través de digamos que hay el debido proceso, de acuerdo al canal de comunicación, reportarlo con tu manager o con tu jefe inmediato eh si no se hace nada tú también lo puedes comentar con alguien del grupo de acción de inclusión o si sientes que la situación lo amerita y que la situación fue grave puedes escalarlo también con el área de relaciones con el empleado, si?, que de igual ellos también tienen lo que te digo, precisamente porque la empresa así lo exige y desde Canadá así lo exige, ellos le prestan mucho cuidado a eso".</p>
EMPLEABILIDAD	<p>E3: "Digamos que los criterios de exclusión para entrar a la empresa van no, no, abarca ningún tipo de variable como género u orientación sexual o incluso discapacidad...entonces además porque no es tan abierto dentro de un proceso de selección que tú le preguntes a alguien como ah bueno y cuál es su orientación sexual, o cuál es tu credo...obviamente a los empleados se les hace claridad cuando ingresan de que esto es una empresa que no es del todo colombiana que se rige bajo ciertos lineamientos de una casa matriz que es canadiense, que tiene unas políticas o unas prácticas de inclusión muy abarcadas y que cualquier comportamiento que atente en o que vaya en contra de eso, pues eh no no va a ser bien visto, sea el nivel que sea, entonces yo creo que por ese lado cualquier persona que vaya a ingresar acá eh que pertenezca a la comunidad LGBT igual puede sentirse en la tranquilidad de que aquí no se va a prestar eh algún tipo de discriminación".</p> <p>E3: "Se centra netamente en eso, en las habilidades o en que la persona si cumple el perfil que se requiere para el cargo al cual está aplicando, igual independientemente de variables demográficas, o ya variables más subjetivas".</p> <p>E3: "Si, creo que hay todavía muchas eh como percepciones erradas del tema, eh, creo que la gente puede llegar a pensar que el hecho de ser transgénero la hace menos pues eh merecedora por decir así de trabajar en uno u otro lugar, que las personas LGBT eh o las personas transgénero digamos que su, el más generalizado es que o son estilistas o peluqueros o si, si me entiendes, es ese tipo de cosas, entonces cuando eh una persona de esta minoría llega a aplicar a una vacante laboral fuera de ese digamos sector, si hay muchos, muchos, muchas percepciones erróneas y eso hace que no tengan buenos resultados en los procesos de selección, si?".</p> <p>E3: "Entonces digamos que unas habilidades como tal definidas o un perfil definido para entrar a una organización por ser la organización, no es que esté determinado, pues va más ligado al perfil y al nivel".</p> <p>E3: "Umm, sería bueno como asesorarse con empresas que ya lo hayan hecho, incluso se por ejemplo que la cámara de comercio LGBT asesora empresas para que ellos empiecen a manejar políticas de inclusión con población LGBT, entonces yo creo que si hay una empresa que quiere empezar a manejar ese tipo de prácticas asesorarse con alguien que ya lo haga o que eh sepa como iniciar al menos, si?".</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>E3: "Yo creería que no, si la empresa tiene claro el perfil que está buscando y no está teniendo en cuenta ese tipo de variables, como orientación sexual, identidad de género, etc. Sino que se limita al perfil que está buscando, la formación que está buscando y no tiene en cuenta si sea mujer, hombre, si sea joven o adulto, etc. Como para digamos no solo hablar de comunidad LGBT sino en general variables que sean fuera de habilidades o conocimiento técnico de un cargo no tendría por qué variar, si?".</p> <p>E3: "Umm, la empresa en lo posible trata de manejar eh prácticas o actividades que sean lo más incluyente posibles, si?, por ejemplo no con solo con el salario monetario sino con el salario emocional o salarios no monetarios, si?... ellos se preocupan por en lo posible de ser, lo más, abarcar a la mayor cantidad de gente posible con todas las prácticas, todos los beneficios que aquí se dan, eh, en ese orden de ideas el hecho de que tu pertenezcas, bueno seas hombre, seas mujer, o seas gay, seas joven, seas viejo, seas extranjero, seas lo que sea, ellos buscan que todos los beneficios te acobijen por igual sin importar todo eso que ya menciones, sin importar que tipo de persona eres; siempre y cuando seas empleado de la empresa, que no incurra como en malas prácticas, todo está bien, si?".</p> <p>E3: "Digamos que para todas las actividades que se hacen se busca que todos los grupos de acción de la empresa hagan parte; digamos que no solo del grupo de acción de diversidad e inclusión, hay de otras temáticas si?, hay de engagement, hay de comunicación, incluso hay un grupo de acción que va enfocado a la mujer, entonces todas las actividades en cosas tan simples como no se hay comunicados que se mandan mensuales eh perdón semanales entonces si hay alguna actividad que el grupo de acción tenga de diversidad va a hacer o esté llevando a cabo o alguna iniciativa que se quiere hacer, sale en comunicado semanal, si? Se hace difusión interna de todas las actividades ... entonces en ese aspecto no hay ningún tipo de impedimento de la empresa, siempre y cuando las actividades que se van a desarrollar eh pues estén alineadas como con los valores de la empresa y no atenten contra o no afecten la sensibilidad de nadie se pueden llevar a cabo".</p> <p>E3: "En ese orden de ideas creo que es fundamental el respeto al otro, yo puedo que no comparta tu punto de vista pero pues aja allá tú, eso creo que es fundamental, de ahí para arriba ya que tu respetes lo que el otro diga parte de muchas cosas como no sé, ser tolerante con alguien más, eh, o que si ya no es solo el asunto de que lo tolera sino que bueno listo yo puedo eh no se salir contigo, que salgamos a algún lado, o compartir un espacio laboral o personal y que eso no me afecte bien, pero es fundamental para mí, el respeto de ahí para arriba creo que todo puede fluir al menos sin ningún tipo de dificultad en las relaciones interpersonales".</p>

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ENTREVISTA 4
MARCO LEGAL	<p>E4: "Es muy difícil en términos de que según desde todas las políticas, tanto la política de mujer y equidad de género establece que existen eh unas, que las políticas públicas deben de tener en cuenta unas acciones afirmativas y a partir de esas acciones afirmativas, acciones como la inclusión."</p> <p>E4: "Esto solamente está establecido en la política de mujer y equidad de género no en la política pública LGBT en ese sentido y de se habla de que muchas veces la política pública se queda un poco"</p> <p>E4: "Digamos que pues eh el eh mmm pues tenemos que reconocer que las organizaciones y los colectivos y los grupos de los cuales nosotros y nosotras hacemos parte son colectivos que digamos autogestionan proceso y proyectos, los cuales pues como ustedes saben son temporales, son ejecutados y pues no digamos no se es igual ...la empresa eh tiene como un pensamiento un poco no se como programático o estático en términos de que lo lee como que ah bueno listo entonces pues ya sabemos que ustedes son así entonces listo no se preocupen vengan, si entonces cuando las personas llegan allá y se dan cuenta pues se enfrentan a barreras"</p> <p>E4: "Ehh pues digamos que se supone que con respecto a lo que se hablaba y es que se supone (risas) se supone que esta el, como se llama que esta el el ministerio del trabajo, no? ...las políticas públicas pero hablábamos de la política pública distrital y la política pública nacional, entonces se supone que la política pública distrital es aquella la cual se está ejecutando actualmente, no? Que es a través pues del proyecto de la subdirección para asuntos LGBT eh y pues de la rectora de política que es la dirección de diversidad, no? Eh en ese sentido pues se supone que se están implementando unas acciones las cuales eh a través de la institución pues buscan generar unas alianzas y pues poder garantizar los derechos de las personas de la inclusión, pero si nos damos cuenta y como lo decía E5 y es que las personas de los sectores LGBT y de las personas trans".</p> <p>E4: "La política pública nacional que es a través del decreto 762 no se está ejecutando, por qué, porque eh pues actualmente hay un decreto, si? Que es de carácter presidencial pero eh realmente es el ministerio del interior... actualmente pues a nivel local y a nivel departamental realmente lo único que se hace respecto a garantía de derechos es aquellos que hay una voluntad política, si? De garantizar los derechos a nivel local pero no porque se esté ejecutando pues el decreto 762, el cual pues establece que hay una pu una política pública de carácter nacional y que pues a través de ella es que se deben de realizar unas acciones de inclusión y se deben garantizar pues unas acciones eh de reconocimiento y garantía de derechos, la cual ni siquiera la política pública distrital ...cuenta con más o menos 20 secretarías y de las cuales eh máximo 3 secretarías tienen personas eh trans si?"</p> <p>E4: "Algunas empresas pues si realmente tienen claro eso y pues realmente crean procesos tanto a nivel interno".</p> <p>E4: "Ni siquiera por ejemplo lo podemos hablar desde digamos la plaza de los artesanos, si que hace acciones de inclusión pero procesos de inclusión para poblaciones diferenciales".</p> <p>E4: "Hay beneficios para las empresas contratar a personas trans: si hay pero también es un tema de voluntad política, no pues porque la gente la gente pues dice como ay bueno vamos a vincularlas".</p>
EMPLEABILIDAD	<p>E4: "La las entidades del sector público, crean procesos o proyectos como digamos eh (tos) contratar a las personas en alta condición de vulnerabilidad para que cuiden los jardines de Bogotá".</p> <p>E4: "Es que todas las personas pues no queremos ser putas, no queremos ser peluqueras, no todas queremos ser asistentes, si?, cada una tenemos digamos unas aspiraciones diferentes pues dentro de la diversidad y pues como muchas veces nos damos cuenta que cuando se da es como muy limitada y es muy estigmatizada y como que te miran, como que, entonces eh realmente no se da un reconocimiento".</p> <p>E4: "Pueden acudir a muchísimas a muchísimas convocatorias de empleo, pueden pasar varios filtros, están varios, y realmente eh el cómo se llama la posibilidad de inclusión de las personas trans es muy baja, si nos damos cuenta eh no se, yo he enviado 10 o 20 personas de las cuales si emplean a 2 es mucho, si?"</p> <p>E4: "Pues de las personas LBT, LGB y LGBT (risas) y es porque digamos que los niveles de violencia no son iguales, si? Los niveles de exclusión no son iguales, de una persona bisexual, de una persona lesbiana, de una persona gay, pues digamos tiene otros procesos, se desarrolla de otras maneras, tiene otro nivel de reconocimiento a nivel social..., pero si nos damos cuenta quienes realmente tienen un sueldo, quienes realmente tienen eh digamos eh no se, (un reconocimiento), no, no un reconocimiento sino que captan un mayor volumen de dinero a nivel organizativo, son como por ejemplo en algunos casos y en la mayoría por los hombres gay, por qué, porque ellos tienen o las mujeres lesbianas por qué porque ellos tuvieron otras posibilidades entonces ellos ya son profesionales, son personas que tienen otra condición, si? Mientras que nosotros las personas trans si acaso somos técnicas, si acaso somos tecnólogas".</p> <p>E4: "Otro nivel pues de percepción, muchas de las personas trans son super creativas, son buenísimas como para el tema gráfico, eh algunas son buenísimas para el tema del diseño eh de los colores eh siempre como que tenemos la disposición de escuchar, de aprender, de ver por lo mismo, por lo que vivimos porque pues podemos aprender, entonces que yo pienso que también lo más importante es eso, el deseo que todas y todos pues queremos avanzar".</p> <p>E4: "Y es de acuerdo hay empresas que conozco y he escuchado de casos de empresas que son muy muy condescendientes con las personas trans, que reconocen, que les dan las posibilidades, hay conozco historias de chicas que están estudiando, que están trabajando, que si?"</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>E4: "Es muy difícil en términos de que según desde todas las políticas, tanto la política de mujer y equidad de género establece que existen eh unas, que las políticas públicas deben de tener en cuenta unas acciones afirmativas y a partir de esas acciones."</p> <p>E4: "Pues se enfrentan a barreras de el uso del lenguaje, de violencia, por ejemplo cuando entran al baño, de burlas, de comentarios y pues digamos que todo eso eh si bien digamos hace parte pues también de los procesos sociales, de los procesos digamos de reconocer esa diversidad también muchas veces se vuelve complicado. E4: llevamos pues unas vidas ya de muchos años de estar en la calle, de llevar nosotras y nosotros nuestros procesos, entonces nos parece un poco violento o tenemos otras dinámicas, entonces no se reconoce que tanto las personas que van a hacer parte de estos procesos como las empresas tienen que recibir primero como una formación, tanto para la inclusión como para el trabajo. E4: Pero mira que es importante tener en cuenta lo que estás diciendo y es en términos digamos del reconocimiento salarial, en términos de que si bien digamos se habla de una inclusión, pero entonces es una inclusión limitada y dentro de esa inclusión no existen otros procesos de que te permitan cualificarte y poder aspirar a un mejor salario...un salario más de acuerdo a tu perfil, pero un poco mejor en términos de que vienes de un proceso de inclusión y que pues también eh digamos que la empresa pues reconoce pues las violencias, las vivencias, etc."</p> <p>E4: "Y es las personas pues tienen el interés de vincularse a un proceso el cual le permita tener eh un ingreso y pues la empresa está eh interesada en generar pues acciones para que se hable pues que la política esta avanzando y que hay nuevos empleos pero cuales son las garantías dentro de estos empleos...Entonces que pena ustedes son eh prestación de servicios eh usted puede estar expuesto, su nivel de riesgo es riesgo l, entonces que sucede realmente con la garantía de los derechos si pues realmente eh y además cuando si en caso de que te pase algo y te eh bueno no se tengas que estar hospitalizado"</p> <p>E4: "Es que todas las personas pues no queremos ser putas, no queremos ser peluqueras, no todas queremos ser asistentes, si?, cada una tenemos digamos unas aspiraciones diferentes pues dentro de la diversidad y pues como muchas veces nos damos cuenta que cuando se da es como muy limitada y es muy estigmatizada y como que te miran, como que, entonces eh realmente no se da un reconocimiento"</p> <p>E4: "Y preguntamos cuanto nos costaron estar en esos procesos donde estábamos en los baños y nos miraban por debajo a ver si orinábamos sentadas o de pie."</p> <p>E4: "En términos de que nos equiparen igual que un gay, igual que una lesbiana, si? Y entonces no es igual, ni somos iguales, ni vivimos las mismas situaciones de violencia, ni los mismos actos."</p> <p>E4: "No reconoce pues que cada quien se construye y se reconoce como quiere y como se identifique, como quiere ser, y que eso no afecta los otros procesos de desempeño."</p> <p>E4: "Nos empleados, de las personas frente al trato, frente al reconocimiento frente a que se van a generar allí procesos de inclusión y hay algunas otras que simplemente dicen no lo que necesito es pues eh hacer acciones afirmativas de inclusión."</p> <p>E4: "Cada quien lo puede hacer desde su lugar pero pues si entender que cada quien pues aporta y puede construir desde su lugar."</p> <p>E4: "Entonces eso depende como más de la gente, no? Porque pues se supone que hay políticas hay no se que, se hacen procesos."</p> <p>E4: "El tema de la morbosidad de que la gente dice no pero es que la gente no y esa es otra cosa que como te vistes y que pero es que las mujeres se pueden poner escote osea son tantas cosas y es como tan limitado eso."</p>

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ENTREVISTA 5
MARCO LEGAL	<p>ES: "A parte de todo eso de verdad dicen que hay algo dentro de la política de mujer y género y de equidad y género pero eso es una gran mentira porque no hay nada si nos vamos a ver entonces no existe propio nada"</p> <p>ES: En muchas organizaciones si hay inclusión, claro que si lo que pasa es que tristemente las organizaciones también se dividen en dos, no? Entonces hablamos de organizaciones que trabajan con población LGBT y eso es una gran mentiras hay organizaciones que trabajan con gay directamente, no hay inclusión para otras poblaciones más allá de nada y mucho menos para mujeres transgénero</p> <p>ES: "Y mucho más allá digamos es que la mayoría de mujeres trans eh venimos de un contexto de prostitución, pero también de desplazamiento, no?, porque pues no solo es desplazamiento que sufrimos de nuestros hogares, sino desde otras ciudades y llegar a Bogotá con esas expectativas de vida, de sí allá vamos a trabajar, vamos a encontrar cosas mejores, no, y digamos que la política pública LGBT en este momento pues está creando a nivel nacional y departamental en algunos apenas se ha iniciado, en muchos temas no se ha avanzado, acá en Bogotá "</p> <p>ES: "La red comunitaria trans en estos momentos que está aquí en el barrio Santa Fé, yo creo que es una de las organizaciones socialistas más berracas y digámoslo así porque es que me encanta la forma del trabajo porque es que es un trabajo real, es un trabajo que se hace desde allá, desde venga levantémonos todas, comprometámonos todas, sí? "</p> <p>ES: "Lo bueno de todo esto es que desde la misma cámara de comercio LGBT se ha hablado y se ha dicho de una inclusión y es que les vamos a abrir las puertas a las mujeres trans..., va uno a tocar la puerta de algo y que uno diga uhhhhyy pero es que usted tiene que hablar con..., y es que no lo disimulan, entonces desde la misma entrada hay una ósea yo no se que buscan ósea una se viste como una quiere"</p> <p>ES: "Frente al trabajo sexual hay en este momento una sentencia que es la T 591 2016 que ordena al ministerio del interior, al ministerio del trabajo, a muchos ministerios que se regule también el trabajo sexual como un trabajo.</p> <p>ES: "Trabajo sexual ya está en los barrios, el trabajo sexual ya está en todo lado...lo que no hay es un reconocimiento frente a, por eso no se puede reconocer como un trabajo, no? Porque no hay unas garantías, no hay nada nada ósea es un trabajo así, esas si son prestación de servicios, porque yo te presto un servicio, tu me pagas y chao "</p>
EMPLEABILIDAD	<p>ES: "No es que ya que pena pero ya ocupamos, es que ya no, es que, no miden capacidades, no miden nada ósea lo unico que se mira es lo que una lleva en medio de las piernas, nada más; entonces esto hace realmente que se limiten de verdad muchas cosas.</p> <p>ES: "Hablemos de mujeres pasadas de 40 o 45 años que de verdad no hay nada para nada ósea no hay una oferta laboral, no hay nada a lo cual podamos acceder entonces esa es nuestra lucha "</p> <p>ES: "La empresa que digamos privada que podría y tienen muchos cupos para que podamos acceder a esos cupos por las capacidades que se tienen, pero no se miden capacidades, lo único que se mira es, ay es que son diferentes y pues será que el ideal que se lleva es como de verdad si uno nononono no pudiera, no pudiera, realizarse y se da cuenta que cuando una va y hace todo el trabajo que tiene que hacer lo hace mucho mejor.</p> <p>ES: "Hablemos de capacitación a muchas chicas, no? Entonces creen que la capacitación lo es todo, no, no saben el siguiente paso que les espera para poder llegar y mucho más allá para poder pues acceder a un trabajo, no? Entonces ellas piensan que es así fácil, entonces ay como fulana trabaja allá y ella hace entonces todas lo vamos a hacer porque es que todas vamos por iguales, no, eso es una cosa de todos los días y de estar, de trabajar permanentemente y de que tiene que ser así para poder estar ahí y lo hacemos muchas veces sin tener un contrato laboral sin tener nada, sino que lo hace uno de verdad de persona, de corazón, eso es un trabajo formal que se hace real, trabajo de persona a persona</p> <p>ES: "Oferta laboral de 18 a 28 o máximo 35, y de ahí para adelante no existimos? Nosotras comemos, nosotras vivimos, pagamos arriendo, tenemos familia, respondemos por muchas cosas, pero ofertas laborales no hay y entonces ósea si yo tengo vagina soy madre cabeza de familia .</p> <p>ES: "Digamos que yo he tenido experiencias laborales muy bacanas muy chéveres, llámémoslas así, no? Ehh tuve la oportunidad de ser asistente de docencia de la universidad de los Andes en 2 semestres y esto fue como wau increíble que me llegue a pasar, pero más allá fue como despertar el interés de mucha gente frente al trabajo que una realiza y en ciertos sectores de Bogotá.</p> <p>ES: "No lo ven como un trabajo, es que de verdad el trabajo comunitario no es reconocido.</p> <p>ES: "Hablemos que aquí capacitaciones dan frente a muchas cosas, frente a derechos, frente a todo no, pero es que no necesitamos, ósea queremos si educarnos para poder tener un mejor trabajo peor también queremos un trabajo para poder educarnos.</p> <p>ES: "En muchas universidades o trabajos que han escogido referente, pero también cuando E4 habla de las secretarías como nos sacan, la secretaria de la mujer es una en donde trabajaban casi 10 chicas trans y donde quedo una sola y eso porque pelio.</p> <p>ES: "Integración social, es que de verdad frente a muchas chicas trans sin el acoso laboral y otras cosas fuertes y de todo, entonces esas dinámicas de poder que tienen también frente a ciertas personas hacen como que uno definitivamente desista .</p> <p>ES: "Doble esa negación, discriminación, inclusión de todo porque eso una muchas veces es como lo que uno quiere como ese cambio de la vida y entonces claro un trabajo</p> <p>ES: las capacidades las tenemos lo que necesitamos es ofertas laborales de verdad...vea aquí hay unas chicas que cocinan una delicia, (las empanadas y sancochos deliciosos) no fuera de preguntarse que hacen todo lo que es, pero hay otras que dicen que de verdad saben hacer cosas, pero pues si no se queda</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>ES: "Digamos que también aparte de todo esto hace que muchas chicas pues no accedan a trabajos formales porque es que la oferta es mínima ósea es nula es cero, entonces nosotras aquí tenemos que llegar a a otras eh situaciones laborales muy diferentes que no queremos y que ya estamos mamadas de repetir ósea ya no queremos ni putas ni peluqueras ni cosas de esas, nosotras tenemos muchas capacidades y vamos mas allá de todo no? "</p> <p>ES: " Y se da cuenta que cuando una va y hace todo el trabajo que tiene que hacer lo hace mucho mejor eso también contradice muchas cosas y hace que se creen muchos más conflictos en el ámbito laboral y como ahh va a venir aquí el lamezuelas entonces que pena pero aquí las cosas no van a y esa es la guerra la discriminación, exclusión, el acoso laboral"</p> <p>ES: las pocas y nada que contratan y que pensando en este eh digamos de este rango este de esta forma de trabajar eh las contratan por unos sueldos miserables eh como para que sirvan los tintos, para que trapie, para que recoja, para que limpie,...pero no nos contrataron para servir tinto, ni para limpiar mierda y aparte de todo esto que eso es por temporales...Ósea son prestaciones de servicio donde no tenemos garantía de nada, ósea nada es nada y si no cumplés tampoco tienen en cuenta eso, si se enferma o sino, sino de una vez bueno que pena pero usted no cumplió y el contrato lo dice, no cumplió, pero ay que si a mi me ha pasado que chicas que han llevado incapacidades médicas y de todo y las han sacado"</p> <p>ES: "Si contratan hacen un medio chuchuchu por allí entonces yo te doy y te contrato 3 meses, pero y en esos 3 meses me tengo que desafililar del Sisbén el cual tengo para acceder a mi salud, ir a pagar 3 meses de salud, y a los 3 meses volverme a desafilarme ya para volver y eso me complica la vida, entonces quedan sin salud, quedan paila, ya quedan fuera del régimen subsidiado; entonces imaginen ustedes no hay trabajo, no hay educación, no hay salud, entonces no hay vida"</p> <p>ES: "Pero no tiene que decir esto que yo me tenga que vestir como una monja y entonces la auxiliilar, la secretaria, todas llegan con todas las pechugas afuera, la minifalda, el tacón, y ay te ves divina, y usted se viene a trabajar así? ósea no no hay, ósea oiga por favor ósea porque en mi sí están todas las miradas y entonces en ella no, ay ella se ve divina, yo me las puedo poner también".</p> <p>ES: "Mi en prioridad el respeto la verdad es que donde hay respeto lo hay todo, entonces desde allí se puede hablar de todo y que eso hay ahí hay algo como los reglamentos internos digamos de algunas organizaciones ... la base de todo es el respeto, del amor de verdad, de ser uno real, y yo hablo de personas reales, de personas que de verdad".</p>

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ENTREVISTAS	
CATEGORÍA/ FUENTE DE INFORMACIÓN	ANÁLISIS
MARCO LEGAL	<p>Desde la perspectiva de los expertos, se observa que existe un conocimiento moderado sobre la legislación colombiana referente a la diversidad sexual; quienes destacan la existencia de unos principios constitucionales, que garantizan derechos generales a los ciudadanos y para el caso particular, la ley antidiscriminación y algunos decretos de orden distrital sobre discriminación en el ámbito laboral y social; mencionando algunos como lo son: decretos sobre espacios libres de discriminación, la ley antidiscriminación de Colombia y la declaración de los derechos sociales, civiles y humanos; sin embargo no refieren conocimiento en detalle o profundo sobre dicha legislación. Con relación a las entidades o autoridades que manejan el tema de diversidad sexual en forma general se habla acerca de la Cámara de Comercio LGBT de Colombia, la alcaldía de Bogotá a través de sus secretarías y organizaciones no gubernamentales, como organizaciones de base como el GAAT. Adicionalmente, se destaca la labor del departamento de diversidad quien presta atención integral a todos los ciudadanos auto identificados como LGBT.</p> <p>Al interior de algunas organizaciones se observan iniciativas de inclusión laboral y antidiscriminación a la diversidad, aunque se destaca que dicha iniciativa esta mediada por políticas definidas por las empresas matrices generalmente ubicadas en países con mayor desarrollo en garantías de personas LGBT,</p> <p>Desde la perspectiva de las organizaciones reconocen la existencia de una política nacional que garantiza las libertades y la no discriminación en ambientes laborales, aunque no referencia con exactitud cuáles son las normas relacionadas. En cuanto a políticas internas, se expone con claridad el principal interés por adoptar políticas inclusivas, ya que su sede principal queda en el extranjero y da los lineamientos base para sus filiales en otros países; brindando espacio de encuentro entre colaboradores en el cual se discuten acciones encaminadas a generar un mejor ambiente que responda a la diversidad de personas que allí laboran. Definiendo con claridad los debidos procesos, canales de comunicación e inducción y capacitación a colaboradores sobre la política de no discriminación interna.</p> <p>Desde la perspectiva de las personas transgénero, se evidencia un conocimiento amplio sobre los derechos que garantiza la constitución, las leyes y los decretos que lo reglamentan, destacando principalmente la política pública Nacional, a través del decreto 762 y la política pública local; sin embargo, se percibe por parte de ellas que las acciones que ejecutan las autoridades nacionales, departamentales y locales son insuficientes en la garantía real de derechos y cumplimiento de lo establecido a nivel normativo. Refiriendo no estar acobijadas únicamente por políticas LGBT sino también por políticas de mujer y equidad de género. A partir de las experiencias que han tenido las personas transgénero se reconoce el interés de las organizaciones tanto públicas como privadas por generar procesos a nivel interno que les permita ingresar al mercado laboral; a pesar de esto, consideran que aún falta mucho por desarrollar en el tema; refiriendo la importancia de generar políticas internas de forma voluntaria y no con fines de voluntad política o recibir beneficios económicos. Así, mismo cuentan con conocimiento acerca de las autoridades a las cuales se deben referir, como lo son: ministerio del interior, ministerio de trabajo, secretaria de integración social, ONG como la red comunitaria trans y el GAAT, en búsqueda de asesoría y acompañamiento sobre empleabilidad y no discriminación en ambientes laborales; destacando la importancia de capacitar a los encargados de atención al usuario en el uso adecuado de lenguaje y orientación con enfoque a personas trans, disminuyendo las violencias involuntarias o voluntarias frente a esta población.</p>
EMPLEABILIDAD	<p>Los expertos consideran que la posibilidad de ingresar al mercado laboral, está mediada por las capacidades, habilidades, experiencia y formación formal, sin importar la orientación e identidad de género, por lo que destacan que existen competencias genéricas que pueden llegar a facilitar, como lo son: atención al cliente o el manejo de un segundo idioma como el inglés. En cuanto a los procesos de selección, se reconoce la imposibilidad de indagar de forma directa la orientación sexual e identidad de género, sin embargo, puede llegar a presentarse prácticas con perfiles ocultos que dificultan el ingreso de población diversa. Con relación a la educación formal, afirman que existen barreras al acceso de formación, debido a que muchas de las personas transgénero no cuentan con apoyo familiar, y dado que en los centros educativos no se habla de forma abierta de temas de sexualidad, está población se ve sometida a altos niveles de estrés a raíz del bullying o matoneo; lo que en consecuencia aumenta el nivel de deserción e impide continuar con los procesos formativos y por consiguiente dificulta a su vez aún más el acceso al ámbito laboral. Un factor determinante para el acceso laboral y la garantía de derechos es la documentación y credencial; para la población transgénero, implica costos adicionales altos y que para muchos de ellos resulta imposible responder económicamente por estos gastos; generándose entonces una disonancia entre el sexo registrado en su documento de identificación y la apariencia física que proyecta. Algunas de las empresas que contratan talento diverso pertenecen al sector público dado que se manejan a través de proyectos y de autogestión, resultan ser las formas más fáciles de vinculación a una organización, aún así, se empezian a generar intentos de contratación en universidades y en empresas privadas con sede en Bogotá cuya casa matriz se encuentra en países extranjeros que tienen políticas claras de inclusión. Para facilitar la empleabilidad, varias fundaciones y agremiaciones por un lado brindan talleres de formación y capacitación haciendo más competitivos para el mercado laboral a las personas transgénero, y por otro, brindando talleres a empresas que tienen interés de contratar talento diverso, certificándolos como espacios libres de discriminación.</p> <p>Las organizaciones describen centrarse en las habilidades y en los requisitos de perfil al cargo, sin considerar el género o la orientación sexual, pero no desconocen que en la realidad de muchas otras organizaciones se ejecutan acciones claramente discriminatorias en los procesos de selección, ya que se dejan llevar por percepciones subjetivas y no por capacidades que generen valor agregado en las organizaciones. Por su parte, considera que no existen unas competencias genéricas para todas las personas que quieran acceder a una vacante, sino que en igual medida dichas competencias o habilidades varían en función del cargo a desempeñar y área específica.</p> <p>Las personas transgénero consideran que cuentan con competencias que aunque no son certificadas, han logrado desarrollar a través de los oficios que han desempeñado; que en igual medida las hacen competitivas en el mercado laboral. Aunque estas ventajas comparativas con respecto a otros perfiles se ven opacadas, por el hecho de la realización de preguntas y comentarios relacionados con la intimidad de estas personas, evidenciando que la percepción sobre el género pesa más que las competencias o habilidades con las que puedan contar al momento de iniciar un proceso de vinculación con una empresa; de este mismo modo, dan testimonio de casos exitosos en los cuales personas trans han logrado ingresar a las organizaciones y destacarse por su desempeño, dejando atrás prejuicios establecidos por parte de sus compañeros y superiores. Otro factor adicional que dificulta el ingreso a la vida laboral es la edad, ya que se considera que la etapa productiva de una persona transgénero es hasta los 35 años. La empresa privada podría ofrecer un gran número de vacantes a las cuales hombres y mujeres trans pudieran acceder dadas sus capacidades, pero resulta ser el sector público el mayor oferente de convocatorias y cargos; sin embargo, los tipos de contrato que manejan estas entidades es por prestación de servicios, lo que en términos reales significa una inestabilidad laboral, pues estos contratos dependen de presupuestos y de intereses de entidades estatales sobre estos proyectos. Se considera el trabajo sexual y el trabajo comunitario como una alternativa laboral, que a pesar de la poca regulación que existe frente a las mismas, termina ser una alternativa de trabajo significativa principalmente para las mujeres trans. Se afirma que existen posibilidades de formación en instituciones de educación superior en Bogotá, obteniendo en su mayoría títulos técnicos y tecnológicos; siendo a su vez dichas instituciones empleadores de esta población.</p>
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>Según los expertos, las organizaciones han sido muy tradicionales y los cambios en particular en gestión humana en enfoques de diversidad han sido pocos, pues muchos de los procesos se han construido alrededor de la concepción de un colaborador heterosexual y de una familia homoparental; existen algunas empresas que han desarrollado prácticas de inclusión generales pero se evidencia un desconocimiento en algunos casos de un gran número de empleados frente a la existencia o no de esas políticas, igualmente para los empresarios, consideran que esos cambios organizacionales en cuanto a políticas y procedimientos representan un costo mayor que no están dispuestos a asumir. De los contratos o tipos de vinculación más frecuente que tienen las personas transgénero no cumplen con los criterios de calidad laboral, pues muchos de ellos se ven expuestos a: horarios extensos y remuneración no acorde a las funciones, llegando al caso de considerarse explotación. En cuanto a la vinculación a regímenes de salud no está establecida generando a su vez otros procesos de precarización de condiciones de vida, desconociendo las particularidades de necesidad de servicio para las personas trans; dadas las condiciones de contratación, no es posible generar una estabilidad laboral y en menor medida una posibilidad de promoción dentro de la organización. Se reconoce como un problema social y de la cultura androcentrista, la cual no se encuentra preparada para comprender, la complejidad de la sexual e identidad humana, por lo cual, se pueden llegar a presentar casos dentro de las organizaciones dado el desconocimiento de lo que es una persona transgénero, travesti o transexual; llegando a presentarse conductas discriminatorias que alteran el clima al interior de la empresa.</p> <p>Según las organizaciones con políticas incluyentes, las remuneraciones, beneficios y compensaciones son iguales en todos los trabajadores, sin importar particularidades como orientación sexual, religión, raza, etc. generando políticas que busquen acoger al mayor número de empleados y de diversidad presentado; se valora y reconoce que las personas se encuentren alineadas a los valores de la empresa, incluyendo el respeto por el otro más allá de su individualidad. Con el propósito de facilitar las relaciones interpersonales y de mediar en el caso de presentarse alguna dificultad se establecen grupos de acción, en función de comités de convivencia, en la cual las partes, puedan dialogar y solventar los pormenores presentados.</p> <p>Según las personas transgénero, muchos se encuentran interesados en vincularse a procesos formales, pero en este proceso, solo encuentran empleos bajo contratación de prestación de servicios y condiciones laborales en las cuales no se tiene en cuenta el nivel de riesgo al que puedan estar expuestos; donde no hay garantías de nada, ni prestaciones sociales. En el caso específico de vinculación al sistema de salud se generan complicaciones en el paso de régimen subsidiado a contributivo y viceversa, que en últimas puede llegar a afectar la posibilidad de re vinculación al SISBEN. Perciben la existencia de una inclusión limitada, ya que las funciones que terminan realizando no son para las que estaban contratadas desde un principio y muchos de los salarios no son acordes al perfil desempeñado; evidenciándose una estrecha relación entre las oportunidades laborales y la posibilidad de formarse académicamente y viceversa, de esta última para acceder a un trabajo; pues el salario resulta ser la base para la satisfacción de las necesidades básicas y el alcance de condiciones que permitan el desarrollo personal y profesional. Es importante que las políticas de inclusión tengan un enfoque diferencial de acuerdo a las necesidades particulares del LGBT en cada una de sus siglas, ya que no resultan ser las mismas y equipararlas como iguales puede resultar incluso discriminatorio. Se refleja el interés de las organizaciones por ser inclusivas, sin embargo es importante entrar a mediar en las dinámicas de relación interpersonal ya que se presenta un uso inadecuado del lenguaje, sobre exigencias en el protocolo de vestuario con relación a personas cisgénero; así como exigencias en conductas sobre evaluadas de correspondencia con el género que proyectan y prácticas que transgreden la intimidad humana, siendo la empresa el ente obligado a</p>