

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL FORMAL DE
PERSONAS TRANS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES DEL ORIENTE
ANTIOQUEÑO

CASTAÑO ZULUAGA MARIA ALEJANDRA
GARCIA ARBOLEDA ERIK SANTIAGO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RIONEGRO ANTIOQUIA

2022

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL FORMAL DE
PERSONAS TRANS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES DEL ORIENTE
ANTIOQUEÑO

CASTAÑO ZULUAGA MARIA ALEJANDRA

GARCIA ARBOLEDA ERIK SANTIAGO

Trabajo de grado para optar por el título de:

Administradores de Empresas

Asesor:

Magister Diego Andrés Vélez Rivera

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RIONEGRO ANTIOQUIA

2022

Página de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Rionegro, día, mes, año

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras madres, quienes son pilares fundamentales en nuestro crecimiento universitario, han sido, una mano amiga en cada dificultad del día a día académico, ofreciéndonos su fuerza para seguir adelante y nunca decaer. A nuestros hermanos, quienes nos apoyaron en todas las adversidades emocionales y económicas, las cuales serán recompensadas en un futuro no muy lejano.

Este trabajo de grado lo dedicamos a la comunidad LGBTQ+, especialmente a la *Trans* y la *Queer*, son aquellos quienes inspira a la creación del mismo, ya que han alentado a la lucha de los derechos de las minorías, del reconocimiento del ser en todas sus manifestaciones, a la aceptación de todos los cuerpos y a una revolución de ideologías; para mundo donde hay espacio para todos.

Página de agradecimientos

Dedicamos este proyecto de investigación a la comunidad LGBTIQ+ las cuales han sido segregadas durante décadas y han dedicado su voz y su vida a la defensa de los derechos, a la creación de comunidades de apoyo y a la visibilización de su ser ante una sociedad que en muchas ocasiones no los comprendieron; especialmente al colectivo *Trans* quienes dieron su lucha y vida por otorgar los derechos no conocidos.

A la Universidad Católica de Oriente quienes nos formaron profesionalmente con la finalidad de cambiar la visión del mundo y aportar a la construcción de una nueva sociedad.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas que intervinieron en nuestra formación académica y espiritual, fortaleciendo nuestro intelecto y nuestro ser, especialmente al Tutor Ms Diego Andrés Vélez Rivera, por su paciencia en un camino largo en la construcción de nuestra investigación.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN	8
MARCO CONCEPTUAL.....	10
ANTECEDENTES	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	21
JUSTIFICACIÓN.....	21
OBJETIVOS.....	26
Objetivo General	26
Objetivos Específicos	26
MARCO TEÓRICO	27
DISEÑO METODOLÓGICO	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
CONCLUSIONES	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Perfil de personalidad 16-PF (PSY TECH, 2022)	30
Tabla 2 Relación de personas entrevistadas Trans	31
Tabla 3 Resultados 16-PF Persona 1/Trans.....	33
Tabla 4 Resultados 16-PF Persona 2/Trans.....	34
Tabla 5 Resultados 16-PF Persona 3/Queer	36
Tabla 6 Resultados 16-PF persona 4/Queer	37

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Factores derivados Persona 1/Trans	33
Ilustración 2 Factores derivados Persona 2/Trans	35
Ilustración 3 Factores divergentes Persona 3/Queer	37
Ilustración 4 Factores divergentes Persona 3/Queer	38
Ilustración 5 Factores Divergentes	39
Ilustración 6 Factores globales por persona	41
Ilustración 7 Factores globales generales	41

RESUMEN

La población *Trans* presenta un alto grado de exclusión en diversos aspectos que comprenden desde lo social, político, económico y cultural, sin embargo, los estudios académicos en ciencias sociales y humanas en Colombia no abundan, lo cual dificulta la comprensión de sus condiciones de vida, relaciones sociales y dinámicas propias de la sociedad con estas “sociedades alternas” y sus conductas. El presente estudio es de carácter exploratorio, y tiene como objetivo categorizar habilidades y capacidades que favorezcan la integración laboral formal de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño. El instrumento de análisis implementado fue la prueba 16-PF-5, dicha prueba se aplicó a cuatro personas de la comunidad *Trans* residentes en el Oriente antioqueño, donde se muestran como una población con capacidades y habilidades que pueden aportar valor a los procesos organizacionales que demandan actualmente las empresas tales como: trabajo en equipo, compromiso, pro actividad, inteligencia emocional, comunicación asertiva y apertura al cambio.

INTRODUCCIÓN

Las sociedades modernas han traído consigo el reconocimiento de diversos cambios sociales entre ellos, la diversidad de género y la inclusión de denominaciones como las personas *Trans*, sin embargo, este segmento de la población no se sienten representadas en un sistema de género binario que trae consigo diversas expresiones de discriminación, violencia y exclusión, como resultado genera vulnerabilidad en los derechos de los ciudadanos enmarcados en una decisión de género diferente a este (Monro, 2004). En el contexto colombiano, existen estudios como el Informe de Econometría del año 2010 en el cual se abarca temáticas de discriminación en el

acceso laboral formal de este colectivo en la ciudad de Bogotá, donde el 92,4% de estas personas no han obtenido oportunidades laborales formales, evidenciando vulnerabilidad en un derecho fundamental como lo es el trabajo; en el mismo estudio se da a conocer que solo el 5,3% ha firmado un contrato laboral con entidades públicas (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Escuela Nacional Sindical, 2013).

Por otro lado, Bernal (2014) afirma que 4 de cada 100 personas *Trans* en Colombia han firmado un contrato laboral y según la Cámara de Comerciantes LGBT y Centro Nacional de Consultoría, es importante integrar al colectivo en diferentes tipos de empleo formal para lo cual existen tres retos urgentes a mejorar la calidad de vida de la comunidad LGBT en el país: i) Llevar los derechos de la comunidad a la práctica; ii) Descentralizar las oportunidades de empleo y emprendimiento de las ciudades capitales, como único centro de apertura a nuevas formas de actuar (“Desbogotanizar”); iii) Atender la necesidad de empleo de la comunidad *Trans* (Bernal, 2021). Ante la problemática laboral vivida por la comunidad en mención y la ausencia de información técnica que permita evidenciar y precisar los retos en este particular, se hace necesario recopilar información acerca de las habilidades, competencias y destrezas de la comunidad *Trans* que puedan aportar a la inmersión laboral de la comunidad. De manera más precisa a nivel territorial, el Oriente antioqueño no dispone de información precisa sobre las dinámicas laborales de la comunidad *Trans*, en concordancia con la realidad del país y el departamento, por lo que disponer de datos precisos contribuye a diseñar estrategias de inclusión laboral formal dentro de diversas organizaciones del Oriente antioqueño, atendiendo a las necesidades de la comunidad en mención como parte constitutiva de la sociedad.

Para contextualizar el trabajo de investigación es importante aclarar la terminología utilizada durante la redacción del texto. Las personas *Cisgénero* son aquellas que se alinean con el sexo asignado al nacer, en consecuencia, existen mujeres y hombres *Cis*. De igual importancia,

el termino *Trans*, es utilizado para describir diferentes variantes de transgresión – transición - reafirmación de la identidad o expresiones de género (incluyendo personas *Transexuales* *Trangenero*, *Travestis*, *Drags*, entre otras), cuyo denominador común se refiere a que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad o expresiones de género de la persona (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).

El siguiente trabajo de investigación propone categorizar habilidades y capacidades que favorezcan la integración laboral formal de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño. Con este objetivo se emplea el instrumento psicométrico 16-PF-5 el cual da a conocer rasgos y características del individuo, trayendo consigo el análisis de factores como afabilidad, razonamiento, estabilidad emocional, dominancia, animación, ajuste a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, auto aprensión, apertura al cambio, auto suficiencia, perfeccionismo y tensión; habilidades demandadas actualmente por las organizaciones, como complemento a cualidades como dinamismo, creatividad y pensamiento innovador.

MARCO CONCEPTUAL

Para la comprensión del presente proyecto de investigación precisan algunos conceptos mencionados a lo largo del manuscrito. Se presentan estos conceptos con el propósito de dar claridad al lector en la lectura del documento.

Según la *American Psychological Association* (APA, 2015), el concepto cisgénero es utilizado para designar aquellas personas cuya identidad de género y sexo asignado al nacer concuerdan socialmente con el comportamiento asignado. Así mismo, la APA (2011) define

como transgénero a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

Otro concepto importante a resaltar es la palabra inglesa *Queer*, la cual tiene varias acepciones; como sustantivo significa “maricón¹”, “homosexual”, “gay”. La comunidad *Queer* tiene un enfoque trasgresor de lo que es un hombre y una mujer, pues se pierde la costumbre de asociar a la mujer a con la femineidad o al hombre con una tipología de ser dominante (Jaime Barrientos et al., 2019).

Otro de los términos, será la transfobia, la cual no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Sin embargo, la Fundación del Español Urgente, reconoce el término como correcto y lo define como el rechazo a los individuos transexuales o transgénero.

ANTECEDENTES

Antes de abordar la temática acerca de la inclusión laboral de personas *Trans* y no binarias dentro de las organizaciones del Oriente antioqueño, es necesario realizar un acercamiento a la historia de la comunidad de lesbianas, *gays*, bisexuales, *Trans*, intersexuales, *Queers*, entre otros (LGBTIQ+) dentro de los diferentes estadios del tránsito evolutivo de la humanidad y los avances sociales, culturales y jurídicos, los cuales son importantes para precisar aspectos conceptuales, con el fin de brindar un contexto y orientación que permitan aclarar el problema. En primera instancia, se debe hacer una diferencia entre identidad sexual, la cual es un reconocimiento psicológico de la percepción como hombre o mujer mientras que la identidad de género va

¹ Esta palabra se le atribuye de manera común a un hombre que se comporta o tiene actitudes que concuerdan con el comportamiento propio de mujeres. Se utiliza de manera peyorativa y el parte de la jerga o lenguaje popular en Colombia.

relacionada con el sentimiento que lo representa en el uso de las normas, inclinaciones y definiciones sociales de masculinidad y feminidad (Iglesia, 2010).

En los años 90, se comienza a designar a las personas con orientaciones sexuales homoeróticas, como LGB, la cual daba voz a la “comunidad gay”, que muchos homosexuales, bisexuales y transexuales sentían que no los representaba adecuadamente (Iglesia, 2010). Por otro lado, Harry Benjamin (1948) acuña en el libro “*The Transsexual Phenomenon*”, donde las conductas divisoras en cuanto al género han sido descritas desde épocas antiguas como la Grecia Clásica; sin embargo, en la década de los 60’s inicia un periodo en el que el colectivo transexual y travesti tiene más visibilidad donde se comienza a reclamar por mayor cuidado y atención hacia las necesidades sociales y a la adquisición de derechos como la educación, la libertad, trabajo digno y, como derecho humano fundamental a la vida (Amigo-Ventureira, 2019).

En este contexto que se podría considerar hostil, debido al poco entendimiento sobre el concepto *Trans*, la comunidad en cuestión asociada al concepto está expuesta a mayor proporción a la discriminación y exclusión social que personas heterosexuales, debido a la novedad y rechazo que genera en algunas esferas sociales la poca concordancia del género atribuido desde su nacimiento en función de sus características sexuales. Diversos estudios apuntan a la identificación de factores que colocan a las personas *Trans* en una situación de vulnerabilidad, barreras de discriminación y poco reconocimiento de la diferencia y la diversidad, lo que conlleva a que las oportunidades laborales formales para dicha comunidad sean reducidas frente a las oportunidades de grupos heterosexuales. (Coll & Missé, 2018; Costa et al., 2020; Sanchez, 2017).

Se debe agregar, que en la actualidad existen diversos derechos humanos enfocados al trabajo y sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias contenidas en la carta de la OEA donde se establece en el Artículo 45 que el “Trabajo es un derecho y un deber social”, y el Artículo 34 de dicha carta que incluye un desarrollo integral comprendiendo aspectos tales como

salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos. Sin embargo, la realidad vivenciada para las mujeres y hombres *Trans* demuestran una gran situación de exclusión laboral actual (CIDH, 2020; Costa et al., 2020); mientras que en otras investigaciones se identifican elementos tales como falta de reconocimiento de su identidad de género, altos niveles de perjuicio, discriminación, registro de antecedentes penales, estado migratorio y edad; que intervienen y se relacionan para que las mujeres y hombres *Trans* sean empleables (CIDH, 2020), para lograr acceder al mercado laboral y romper la concepción cultural que se ha venido arraigando en las sociedades: “mujer *Trans* igual a trabajadora sexual y/o estilista”(Ramírez, 2020).

En contraste con lo anterior, se debe considerar que existen varias investigaciones de carácter exploratorio acerca de la temática de inclusión laboral de personas *Trans*, las cuales se basan en metodologías cualitativa y cuantitativa, enfocándose en diversos aspectos que comprenden identificar vivencias y percepciones a través de: entrevistas, encuestas, traducciones y adaptaciones, *focus group* y muestreo probabilístico aleatorio simple distribuidos como chi cuadrado. Además de metodología de la reconstrucción articulada (la cual parte de un circuito que se compone de lo concreto real a lo abstracto ideal). En efecto, trae como resultado la reconstrucción de la realidad con bases teóricas a partir de dichas herramientas (Coll & Missé, 2018; Costa et al., 2020; Ramírez, 2020).

Las investigaciones acerca de la inserción laboral *Trans*, en países como España trae como resultado que el hecho de ser *Trans* es un factor que puede dificultar el acceso al mercado de trabajo, pero no es en sí mismo un factor de exclusión laboral; Coll & Missé (2018) y Ramírez (2022), expresan que factores tales como: género, visibilidad, tiempos, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, antecedentes de trabajo sexual, estado de salud y familia pueden dificultar la ocupación de puestos laborales. En efecto, no

laborar en su campo preferido, es consecuencia de la poca capacitación y educación requerida para la ocupación de dichos cargos (Costa et al, 2020), los ingresos y salarios no son estables y existe carencia de seguridad social que otras personas disfrutan sin mayor dificultad (Izquierdo, 2017).

Según datos recolectados por la CIDH² en el año 2020, existe información de base que evidencia las escasas oportunidades laborales de las mujeres *Trans*; por tal motivo, dicha comunidad actualmente no cuenta con condiciones de equidad que ayuden a minimizar las bajas tasas de acceso a un trabajo decente, lo que obliga a naturalizar el trabajo sexual de supervivencia, el cual es un término que se ha promulgado para identificar el intercambio sexual por dinero u otras mercancías como medio de subsistencia básica (CIDH, 2020). En dicho estudio, se proyectan cifras particularmente preocupantes donde el promedio de mujeres *Trans* que ejercen el trabajo sexual asciende al 90% en el continente Latinoamericano; en Chile y Colombia el 95%, Paraguay 86%, El Salvador 85%, Argentina el 70% y Ecuador el 37.4%.

Asimismo, la falta de educación de básica secundaria y educación superior son factores que no permiten abrir ofertas laborales formales que satisfagan las necesidades de las personas *Trans* (Costa et al., 2020). Por otro lado, se considera oportuno la sensibilización que permita superar estas brechas sociales (Izquierdo, 2017), y conocer las necesidades más urgentes de dicha población (Coll & Missé, 2018).

Para la elaboración de dicho antecedente se recurre a veintitrés artículos académicos, los cuales abordan la temática de inclusión laboral *Trans* y la defensa de los movimientos LGBTIQ+, en países como España (Barcelona), México (Aguascalientes), Ecuador (Portoviejo), Brasil y Colombia, en una línea de tiempo desde el año 2010 al 2020. Además, dichas investigaciones

² Comisión Interamericana de Derechos Humanos: Es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos

plantean asuntos como lo son: identidad de género, transición en los puestos de trabajo, trabajo sexual, poco acceso a la educación, aumento de empleos informales, rechazo en el ámbito familiar, social y educativo, identificación de los sectores dentro del colectivo *Trans* que se encuentran en una situación más vulnerable en relación al ámbito laboral, estereotipos infundidos culturalmente y posición socioeconómica (Coll & Missé, 2018; Costa et al., 2020; Izquierdo, 2017; Ramírez, 2020; Sanchez, 2017).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La exploración de temáticas como el género en materia organizacional representa una oportunidad valiosa para indagar sobre los efectos producidos por los modelos patriarcales, los cual se basan en una división sexual del trabajo en el que se le asigna un rol importante al hombre como suministrador y emprendedor; mientras que a la mujer se le confiere características sumisas e inofensivas, dedicada solo a labores domésticas (Vázquez & Urbiola, 2014). Sin embargo, la realidad puede ser otra para las mujeres transgénero, que a diferencia de las luchas anteriormente expuestas de las mujeres *cisgénero* se suma, un contexto de discriminación e impunidad cotidiana, en un mundo lleno de luchas y desafíos, donde existe la ausencia de intervención sociopolítica y económica donde imperan los abusos cometidos sean sistemáticos e impunes (García & Gómez, 2011).

Durante la última década, se ha evidenciado pocos estudios acerca de las personas que componen la comunidad LGBTIQ+, especialmente de las personas *Trans*, las cuales representan ahora una población con mayor visibilidad que en años anteriores, que requieren de diversas condiciones de aceptación social y empresarial. Sin embargo, la exclusión laboral es una de las

problemáticas que se suman, a las muchas ya existentes dentro de la comunidad *Trans*, siendo poco abordada o tomada en cuenta en la instauración de diversas políticas públicas y códigos civiles de protección. A menudo, la discriminación, rechazo o *bullying* tienen un inicio en la época escolar, trayendo consigo efectos como el poco interés y alcance a un empleo formal. Posteriormente, dichas problemáticas siguen encaminadas a dificultar el acceso al empleo y en casos extremos si se le confiere un trabajo formal pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico (OIT, 2015).

En Colombia, al menos 1,2% de las personas entre 18 y 65 años, que viven en centros urbanos, se identificarían como *gays*, lesbianas o bisexuales; y un 0,05%, como transgénero, lo que podría representar a unas 10.000 personas (Ortiz, 2020). Según un estudio realizado por la Organización Colombia Diversa durante el 2019 con una muestra de 174 personas, arroja datos sobre la población LGBT, informa que una de las principales ocupaciones de dicha población es el trabajo sexual en un 43%, oficios varios en un 23%, peluquería y belleza en un 14%; de la misma muestra se obtuvo que el nivel máximo de escolaridad alcanzado por dicha comunidad es de básica secundaria con un 87% (Arias, 2019).

Algunos estudios realizados en las principales ciudades colombianas arrojan resultados no muy apartados de la realidad descrita hasta el momento, en ciudades como Bogotá existen informes realizados durante el año 2016 acerca de la participación laboral del colectivo transgénero, en los cuales se mencionan empleos tales como los cargos públicos, peluquería y prostitución, esta última se ha naturalizado para dicha población, pues es una actividad que les permite gozar libremente de su orientación e identidad de género (Lozano, 2020). Simultáneamente, en la ciudad de Cali la población *Trans* ejerce principalmente su labor en la calle, presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, y en otros sitios como clubes, bares, *chats* y contactos virtuales (Carmona, 2009; TransMujer, 2009). Por

otra parte, siguiendo con el contexto colombiano y teniendo particularmente presente el caso de San Andrés, donde se abordó diferentes entrevistas a las tres únicas mujeres *Trans* que habitaban en ese momento la isla, quienes afirmaban que su ocupación laboral estaba enfocada en el estilismo y al trabajo sexual, todas ellas migrantes del interior colombiano: Medellín, Corozal y Barranquilla (Posso, 2016).

La situación actual de las personas *Trans* en materia de inclusión laboral no es alentadora presentando las siguientes problemáticas, en Colombia enfrentan casos concurrenciosos de violencia, de falta de acceso a derechos y de impunidad (Moreno, 2021); ubicándolo como uno de los países donde más se vulneran las vidas de la población *Trans*, ya que esto se le atribuye a un fenómeno que se le conoce como “doble discriminación”, pues ellas se enfrentan a vulneración de sus derechos por ser mujeres y por ser *Trans*, ocupando así el tercer lugar a nivel de América (El Tiempo, 2021a). Por la segregación y discriminación pocas personas *Trans* logran tener un trabajo estable, la falta de empleo crea una cadena de dificultades que repercuten en la calidad de vida, muy pocas mujeres colombianas pueden lograr un reconocimiento y visibilidad, por sus méritos académicos e intelectuales (El Tiempo, 2021b).

Sumado a ello, un entorno laboral a menudo hostil hace que muchas personas *Trans* condicionen su transición o la retrasen: el estudio de Whittle et al., (2007), por ejemplo, muestra que entre las personas *Trans* encuestadas que no viven completamente según el género con el que se identifican, el 42% no lo hacen debido al ámbito laboral, el 37% de las personas declaran haberse sentido discriminadas por ser *Trans* en el proceso de buscar trabajo y el 27% han sido discriminadas en el entorno laboral.

De tal forma, los efectos que traería la falta de inclusión laboral y los pocos cambios organizacionales que involucren a las personas *Trans*, serán variados y asociadas a los aspectos sociales, culturales e ideológicos del entorno que rodea a dicho colectivo, si se hace un análisis exhaustivo de lecturas e investigaciones podemos encontrar los siguientes efectos: Aumento de suicidios (la pertenencia a un grupo vulnerable objeto de discriminación como las personas

lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, e intersexuales) (MinSalud, 2018), situaciones de exclusión social (el temor a lo “diferente” puede explicar la razón de ser de la inaceptación de las diversidades), rechazo familiar y aumento de empleos informales y poco remunerados como la prostitución y otras actividades (Lafaurie Villamil, 2012; Ramírez, 2020).

El contexto transfóbico descrito hasta ahora se podría explicar, por qué las personas *Trans* tendrían más tendencia al autoempleo, el trabajo por cuenta propia suele ser una de las opciones de la comunidad *Trans* si tiene algún conocimiento o capacidad. Sin embargo, resulta complejo luchar por la división sexista del trabajo lo cual disminuye las posibilidades de búsqueda de empleo en diversos sectores, lo que históricamente se le ha asignado al género; de esta forma, existen roles socialmente aceptados para el desempeño de la población *Trans*, entre las que se encuentra la confección textil y la estética; trayendo consigo una forma de sustento económico (CIDH, 2020). Así, las personas *Trans* están más inclinadas a escoger formas de trabajo autónomas, ya que, ofrecerían más libertad a la hora de desarrollar su identidad de género (Rachid, 2014; Ramírez, 2020). Por consiguiente, las organizaciones han desarrollado relaciones de poder bajo del dominio de patriarcado el cual es caracterizado por una dominación y subordinación entre los géneros; como lo expresa Lagarde (1997) en su artículo *Relaciones de Poder en la Sociedad Patriarcal*.

Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales, permiten explotar y oprimir a personas y grupos y todo tipo de colectividades. Se concretan en procesos relacionados de formas de intervenir en la vida de otras/os desde un rango y una posición de superioridad (valor, jerarquía, poderío) (Lagarde, 1997, p. 69-70).

Durante décadas el manejo organizacional ha sido dirigido bajo un enfoque patriarcal, en el cual (Foucault, 1981), concuerda en que el poder es productivo, no obstante, no especifica para quién; mientras que (Lagarde, 1997), afirma que en la sociedad patriarcal capitalista el poder es

productivo para los hombres. Sin embargo, esta realidad es aún replicada por las organizaciones actuales, donde las mujeres cisgénero y transgénero son oprimidas e invisibilizadas, sin darse cuenta, que las mujeres contribuyen de manera importante en el incremento y desarrollo de aspectos y áreas de la economía, la sociedad y del sistema político (Villarreal, 2001). Por lo tanto, si el mercado laboral es de difícil acceso para las mujeres cisgénero; la realidad es mucho más notoria para el colectivo *Trans* en el cual los puestos han estado prácticamente cerrados durante décadas (Alemany, 2020).

A pesar de las dificultades de vinculación laboral ya mencionadas en el entorno organizacional actual para las personas *Trans*, dentro de la misma comunidad o colectivo ha surgido cierta inclusión y aceptación social, en gran medida a una introducción laboral de personas lesbianas, *gays* y bisexuales dentro de diversas organizaciones. No obstante, la realidad es diferente para las personas *Trans* en el ámbito social y laboral, las cuales han sido expulsadas de las instituciones educativas y sus hogares, conceptos de inmoralidad o escándalo impuesto por la heteronormatividad, sumado a ello aumento en casos de intolerancia, agresividad, humillación y marginación (Coll & Missé, 2018). Sin embargo, la normatividad colombiana no se aplica de la manera más idónea, a pesar de la existencia de la Ley 1752 del 2015, que en su primer artículo destaca que “tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual [...]”.

La realidad vivenciada por las personas *Trans* a través de los años ha sido de segregación y rechazo que históricamente han asumido y los han puesto al borde la invisibilización, fomentando así la exclusión y presentando dificultad para ser reconocido como miembro de una sociedad. En consecuencia, las personas *Trans* han sido movidas a un mundo que no los reconoce como individuos que forman parte de un Estado y que los conlleva al sometimiento y al aumento de diversas problemáticas como lo son: las drogas, la prostitución (Rachid, 2014; Ramírez,

2020), el micro tráfico, trabajos instaurados por la sociedad como peluqueras (Arrubia, 2017; Mariana et al., 2018; Ramírez, 2020) y otro tipo de actividades poco remuneradas; que son tomadas como actividades económicas informales, ilegales o ilícitas (Barney, 2018; Ramírez, 2020).

Tales efectos son originados en parte por el rechazo al cambio en organizaciones modernas, las cuales no están fundamentadas en la percepción del ser humano como parte de todos los cambios al interior de la organización, ya que, se considera presente el umbral de una revolución global, la cual repercute en fuertes transiciones en los trabajos, los negocios, la administración y la estructura de la organización. Por lo tanto, los mayores cambios organizacionales deben estar dirigidos a la fuerza laboral, la cual está cada vez más educada, menos sindicalizada y se caracteriza por valores y aspiraciones cambiantes. Aunque los valores y aspiraciones no disminuyen los deseos para trabajar y ponen en manifiesto el equilibrio que busca el trabajador con aspectos de su vida (López Duque, 2013).

Las organizaciones, en el marco de los cambios contemporáneos propenden un enfoque sistémico donde se incentiven las relaciones asertivas entre: i) la gente, incluyendo sus diferencias individuales, personalidades, actitudes, atributos, entre otros; ii) la cultura, se refleja las creencias, valores, expectativas y normas; iii) la tecnología, abarca los métodos y técnicas de solución de problemas y aplicación de conocimientos; iv) la estrategia, incluye el proceso de planeación de la organización; y v) el diseño, es la estructura organizacional formal y sus sistemas de comunicación, control, autoridad y responsabilidad (López Duque, 2013). Así, las organizaciones que estén abiertas al cambio social dentro de sus procesos deben identificar las habilidades y capacidades los cuales pueden ser claves para la construcción de una sociedad más igualitaria y equitativa.

El interés de presentar el actual proyecto de investigación surge a causa de dar visibilidad a la comunidad LGBTIQ+ la cual ha luchado durante décadas por la inclusión social, el reconocimiento como un ser que hace parte de un ente colectivo y al fomento de sus derechos globales como individuo, especialmente quiere dar a conocer las capacidades y habilidades de las personas *Trans* en el Oriente Antioqueño, asimismo, se aspira dar respuesta a: ¿Es posible identificar habilidades y capacidades que faciliten la inmersión laboral formal de la comunidad *Trans* en las organizaciones del Oriente antioqueño?. En consecuencia, con estos cambios se podría conllevar a la mejora social de una población que está en latente riesgo, por ideologías conservadoras, religiosas y patriarcales (Rachid, 2014).

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es posible identificar habilidades y capacidades que faciliten la inmersión laboral formal de la comunidad *Trans* en las organizaciones del Oriente antioqueño?

JUSTIFICACIÓN

Durante la última década los líderes mundiales optaron por tomar iniciativas de promover diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) enfocados principalmente en erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda; cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse hasta el año 2030 (Naciones Unidas, 2015) . Sin embargo, la investigación tiene un enfoque más social encaminado a la inclusión laboral de un grupo de personas que ha sido marginado, rechazado y discriminado

durante siglos, es por ende que se analizaran tres de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible, orientados a la inclusión de personas trans. A continuación, se analizarán cada uno de los tres objetivos, bajo una perspectiva de inserción laboral formal de la comunidad anteriormente mencionada:

I) Igualdad de género, este objetivo tiene como meta poner fin y eliminar todas las formas de violencia y discriminación contra todas las mujeres y las niñas (Naciones Unidas, 2015). Sin embargo, este dato solo se refiere a las mujeres cisgénero ya que, los datos de la población trans son mucho más preocupantes, pues tomando estudios previos realizados en la ciudad de Bogotá, la discriminación en el acceso laboral en la comunidad trans cuenta con un 92,4%, donde se evidencia que los y las transgénero son el grupo que en mayor medida ven vulnerado su derecho a laborar formalmente, donde solo el 5,3% ha firmado un contrato que en su mayoría viene de entidades estatales (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2013).

II) Trabajo decente y crecimiento económico, el objetivo va orientado a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Naciones Unidas, 2015). No obstante, el trabajo decente para la comunidad trans es casi nulo, puesto que esta abordado principalmente por la prostitución, convirtiéndolos en un grupo vulnerable y estigmatizado socialmente, exponiéndolos a condiciones laborales mal remuneradas, afectaciones en su salud y altos índices de violencia (Chazarreta, 2017). III) Reducción de las desigualdades, el objetivo pretende potenciar y promover la inclusión social económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición (Naciones Unidas, 2015). Sin embargo, la realidad es diferente para los grupos trans, los cuales han tenido diversas dificultades para acceder a un sistema de salud adecuado y más aún encontrar un lugar donde puedan

vivenciar su cuerpo sin ningún tipo de discriminación la cual está sustentada en conceptos heteronormativos, patriarcales y de género binario (Contardo, 2017).

En la actualidad se desarrollan diversos proyectos con enfoque de innovación social, en empresas como: Google, Movistar, IBM, Ecopetrol, Johnson & Johnson, Scotiabank entre otros, los cuales tienen como objetivo “dar soluciones novedosas a problemas sociales, que sean más efectivas, eficientes o sostenibles que las soluciones existentes y para las cuales el valor creado se acumule en la sociedad en su conjunto en lugar de en los particulares” (Martínez et al., 2018). Esta investigación aporta en el análisis de las condiciones de vida de las comunidades LGBTIQ+ en particular con su inclusión en el mercado laboral con un enfoque de integración social. Donde se aborda desde distintas perspectivas factores, como el género, las leyes vigentes de protección a la comunidad LGBTIQ+, los momentos de transformación en la estructura organizacional de las organizaciones, el proceso de integración de la comunidad en estudio al mercado laboral formal, el apoyo que puedan brindar entidades gubernamentales y no gubernamentales a dicha población.

Sumado a ellos, existen diversas compañías que han empezado a tener una transformación dentro de sus propuestas de marketing, como es eliminar la palabra “normal” dentro de sus anuncios, diversas entidades han retirado la identidad en sus documentos y han incluido beneficios corporativos para pareja del mismo sexo (Forbes, 2022). Otras empresas están apostando en ayudar a sus clientes y empleados en lograr proceso más incluyentes alcanzando certificaciones como la *Friendly Biz*, otorgada por la Cámara de Comerciantes LGBTIQ+, la cual establece igualdad de trato y respeto hacia todas las personas, entornos libres de discriminación para empleados y clientes, reducción de barreras a la hora de reclutar talento y equilibrio en la vida laboral y familiar con beneficios que se otorgan sin importar si las familias son homoparentales.

Según Bernal (2022) es importante aclarar que, diversas compañías están orientando sus esfuerzos en permitir que sus empleados registren a su pareja como beneficiarios de distintos programas sin importar si son del mismo sexo. A la fecha, la Cámara de Comercio LGBTI³ asegura que los programas de diversidad e inclusión corporativas que lideran han llegado a más de ciento sesenta empresas nacionales y extranjeras y sensibilizando a más de veinticinco mil personas a través de la certificación de organizaciones con espacios libres de discriminación, lo que garantiza procesos de contratación sensibilizados para entender y respetar las diferencias y que la diversidad sexual no vaya a ser un barrera para el acceso al empleo formal (Bernal, 2022).

Ahora bien, las organizaciones colombianas apuestan a diversas certificaciones que las posicionen en el mercado internacional; a través de la Cámara de Comercio LGBT de Colombia la cual certifica a empresas de diversos sectores con dos importantes reconocimientos a nivel internacional, como los son Programa Proveedor Diverso- NGLCC (National LGBT Chamber of Commerce) y *Friendly Biz*; la primera permite a las empresas acceder a nuevos mercados internacionales y a oportunidades de asociatividad, con acceso preferencias a más de ciento cincuenta empresas de los EE.UU, aliadas corporativas de la National Gay & Lesbian Chamber of Commerce; y la segunda avala y certifica a las empresas como negocios amigables con la comunidad LGBT, a través de un proceso de cinco etapas en las cuales se capacita y entrena al talento humano y se crean políticas institucionales de inclusión y normalización de la atención al cliente LGBT como consumidor potencial. Algunas de las empresas colombianas con dichas certificaciones son: Ecopetrol, Centro Nacional de Consultoría, Grupo ZEA, Cámara de Comercio de Bogotá, Google Colombia, entre otras (CCLGBTCO, 2022).

³ Institución privada, sin ánimo de lucro, que nació en el año 2012, como una iniciativa dirigida a fortalecer y empoderar económica y socialmente a la comunidad LGBTI del país, a través de estrategias conjuntas para potenciar el desarrollo de negocios, emprendimientos y productos e innovaciones dirigidos al segmento LGBT, uno de los más dinámicos de la economía colombiana.

Así mismo, países como Argentina encaminan actualmente esfuerzos en establecer leyes de cupo laboral travesti-*Trans*, que legitima desde su origen las bases de dicha comunidad y las demandas del colectivo, lo que conlleva a la introducción de diversos oficios como lo son: trabajo en oficinas, atención al público en instituciones, estudios en la universidad o atendiendo urgencias hospitalarias. Este tipo de leyes tienen como desafío clave implementar acompañar, incorporar la comunidad *Trans* en los espacios laborales, evitando situaciones violentas o de discriminación; la normativa, única en su tipo en la región, estipula que el Estado Nacional deberá garantizar el 1% de su planta laboral para personas travestis-*Trans* (Forbes, 2021); siendo este catalogado como un avance en materia de inclusión laboral, la cual puede ser base para el fomento de legislación enfocada en la inclusión laboral en países latinoamericanos.

El trabajo de investigación constituye una línea base para investigaciones futuras de las condiciones de integración al mercado laboral formal por parte de las comunidades LGBTIQ+ en el Oriente antioqueño ya sea de índole social, político, económico o cultural, además, busca persuadir las concepciones y pensamientos de la comunidad empresarial, universitaria, eclesiástica y gubernamental, las cuales desconocen las experiencias que afectan a la comunidad *Trans* en su adecuada integración en la sociedad; con la identificación de los factores de inserción laboral se puede apostar al fomento de políticas públicas que impulsen la integración del trabajo formal de dicha minoría.

Así mismo, diversas profesiones de las ciencias sociales como lo son la psicología, administración de empresa y sociología pueden tener un mayor interés en temáticas como: los roles que pueden desempeñar la comunidad dentro de las organizaciones, la dirección que puede tomar el área de recursos humanos, integración social por parte del equipo de trabajo, entre otros. De la misma forma, representa información de interés para las estadísticas de inclusión y enfoque de género, dada la dificultad de disponer de datos acerca de la población objeto de estudio en

materia de: índice de desempleo, deserción escolar, integración a un sistema de salud, grado de representación de la comunidad en ámbitos políticos, sociales, entre otros. Sumado a ello, los grupos de interés tales como: docentes, estudiantes, entidades gubernamentales, empresas públicas y privadas, podrían generar nuevas investigaciones enfocadas en el reconocimiento de la identidad de género, incorporación y participación de las personas *Trans* dentro de los equipos de trabajo, entidades o redes que facilite la recolección de currículos para su integración y orientación laboral.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar habilidades y capacidades que favorezcan la integración laboral formal de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño.

Objetivos Específicos

- Analizar información relacionada con la situación de la empleabilidad de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño a través de datos primarios y secundarios.
- Determinar el modelo o herramienta psicométrica que permita la identificación de habilidades y capacidades que favorezcan la inclusión laboral de la comunidad objeto de estudio.

- Inferir a partir de los datos analizados, qué habilidades y capacidades puede favorecer la búsqueda de empleo de la comunidad *Trans* en el ámbito laboral formal del Oriente Antioqueño

MARCO TEÓRICO

Para la identificación de factores de la inclusión laboral formal de personas *Trans* dentro de las organizaciones del Oriente antioqueño es importante precisar algunos conceptos que engloban importantes elementos con relación a la actividad laboral y su importancia en el contexto económico, social, cultural y político. En primera instancia es importante identificar el concepto de mercado laboral, el cual es un espacio físico o no físico que facilita el intercambio diario de las habilidades productivas entre los trabajadores y las firmas, a cambio de una remuneración (Eslava, 2008).

El mercado laboral es aquel donde confluyen personas que quieren trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos (Jiménez, 2015). Aunque, podría afirmarse que la temática que aborda los derechos fundamentales de la comunidad LGBTIQ+ son recientes, existen aún diversos territorios donde la temática no se ha abordado adecuadamente y se precisan diferentes cuestionamientos como: ¿Qué limitantes tiene una persona de la comunidad LGBTIQ+ para acceder a un trabajo?, ¿Pueden las preferencias sexuales valorar a una persona en cuanto a su inteligencia, habilidades o competencias? Sin lugar a duda el rechazo y la discriminación están

basadas bajo fundamentos sociales y culturales que influyen en la contratación de la comunidad en diversos ámbitos organizacionales (Vásquez, 2021).

Existe una perspectiva denominada “modernización estratégica”, la cual vincula la inclusión LGBTIQ+ y la economía a través del interés de un país y generar estrategias que mejoren tanto la inclusión como el desarrollo económico; con el fin de demostrar la modernización de la nación en aspectos como apertura económica y progreso. El objetivo primordial, es utilizar esa imagen moderna más otros esfuerzos para mejorar el atractivo del país a turistas, posibles inversiones extranjeras u otros socios comerciales (Badgett et al., 2019).

Por ende, acceder a un trabajo es importante para el crecimiento, autonomía, desarrollo social y cultural. Sin embargo, en el caso de las personas con altos niveles de exclusión o vulnerabilidad, el camino de la inserción laboral es una de las formas más beneficiosas para la integración social, en este sentido, el acceso al mercado laboral de la comunidad LGBTIQ+ implica a mejorar los niveles de calidad de vida y a formar una sociedad más cohesionada (Rubio, 2006).

Es importante abarcar temáticas como lo es la exclusión, la cual es entendida como una relación social que impide u obstaculiza el logro de una mejor posición social, superar una situación o un derecho a que se debiera tener acceso; puede darse en diversas relaciones, niveles o rangos de la estructura social, que especifica sus manifestaciones concretas, y que pueden ser de tipos muy variados. Son reconocidos tres niveles en los cuales se manifiesta la exclusión. En la primera de ellas, se define como el impedimento o la dificultad para ingresar a algún sistema social; la segunda, como la dificultad para acceder a servicio o derechos fundamentales y, por último, como el deterioro de las relaciones sociales (Chuaqui, 2016).

Actualmente, en el mercado laboral acuden al enfoque de competencias para sus procesos de selección por tal motivo asiste a buscar habilidades en la que se destacan sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren

personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios (Becerra, 2010). De igual importancia, existen experiencias las cuales dan como resultado que las personas *Trans* han reconocido una trama compleja de dispositivos, actitudes, acciones y consecuencias directas en las que por el perjuicio sexual se desconocen las habilidades, potencialidades y competencias de la personas; estas pueden clasificarse temáticamente en: autoexclusión, eliminación en el proceso de sección, aplazamiento de la deconstrucción de género, autoempleo forzado, trabajo informal y prostitución (Gutiérrez et al., 2017)

Sumado a ello, un gran número de la población *Trans* no cuenta con los recursos suficientes para llevar una vida económica y social estable, a causa de la insuficiente inserción laboral causada por los prejuicios que se encuentran. Durante años, el acceso al mercado laboral ha sido por poco cerrado para el colectivo *Trans*, siendo esta última una de los impedimentos más notorios (Alemany, 2020; Spaces et al., 2017).

DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación exploratoria del presente manuscrito es una aproximación metodológica de carácter predominantemente cualitativo, el cual acudió a la prueba 16-PF-5 (uno de los cuestionarios de personalidad más utilizados desde diferentes ramas de la Psicología) para la construcción de su discusión y conclusiones. El instrumento aborda la personalidad como patrón general de comportamiento, interacción, modos de afrontamiento y relación, y de percepción de la realidad que cada individuo posee. Dicho patrón general es un elemento estable y consistente que se va generando a lo largo de la vida de cada persona, forjándose especialmente desde la

infancia hasta el inicio de la edad adulta mediante una combinación de elementos biopsicosociales (la genética, el entorno y las vivencias de cada persona).

La prueba permite tener un perfil de personalidad del candidato evaluado, a través de 16 factores de primer orden que brindan información detallada de la personalidad del candidato. Dichos factores son bipolares, es decir, transita en un rango entre extremos, situándose la puntuación de la persona evaluada en algún punto de dicho margen. A continuación, se explicarán cada uno de estos:

Tabla 1 Perfil de personalidad 16-PF (PSY TECH, 2022)

Afabilidad	Evalúa la orientación emocional
Razonamiento	Mide la habilidad para abstraer relaciones en función de cómo se sitúan unas cosas con respecto a otras.
Estabilidad Emocional	Hace referencia a la capacidad de adaptación de las personas a las demandas del entorno, problemas cotidianos y sus retos.
Dominancia	Esta escala es entendida como el deseo de control sobre otros, o bien el que percibe que se ejerce sobre él.
Animación	Grado de impulsividad que manifiesta una persona.
Ajuste a las normas	Ofrece información del superyó de la persona evaluada, es por ello que se la denomina Atención a las normas
Sensibilidad	Analiza la sensibilidad de la persona evaluada
Atrevimiento	Informa sobre la tendencia de un individuo a asumir riesgos frente al que analiza y sopesa antes de actuar
Vigilancia	Evalúa la confianza que ofrece una persona a los motivos e intenciones de los demás.
Abstracción	Hace referencia al tipo de temas y cosas donde una persona dirige su atención.
Auto aprensión	Informa el nivel de autoestima y de autoaceptación.
Apertura al cambio	Informa sobre la tendencia de una persona hacia lo novedoso y poco convencional.
Autosuficiencia	Entendida como el grado en que una persona necesita de otros para poder hacer.
Perfeccionismo	En su polo más alto se hallan los individuos más perfeccionistas, organizados y disciplinados.
Tensión	Evalúa el nivel de las personas tranquilas, relajadas y
Privacidad	Evalúa el grado de apertura que muestra la persona ante los demás

El carácter mixto de la investigación se presenta al adoptar distintas posturas según el investigador, así como las preguntas planteadas donde los hallazgos deben ser mezclados o

integrados en algún punto. Actualmente, los resultados deben, como mínimo, ser integrados durante la interpretación de los resultados (Delgado, 2020).

Para la recolección de datos fue necesario técnicas de muestreo no probabilístico como lo es la bola de nieve, en la cual se seleccionó un grupo inicial de encuestados que fueron entrevistados y después de esta se les solicitó que identifiquen a otras personas que pertenezcan a la población meta de interés; las personas referidas tuvieron características demográficas y psicográficas de quienes las recomendaron (Malhotra, 2016). Este método suele asociarse a investigaciones exploratorias, cualitativas y descriptivas, sobre todo en los estudios en los que lo encuestados son pocos en número o se necesita un elevado nivel de confianza para desarrollarla (Baltar, 2012; Gasteiz, 2021).

El trabajo de campo de esta investigación se basa en cuatro entrevistas semidirigidas. La muestra de la investigación se puede clasificar en dos categorías. En primer lugar, entrevista a cuatro personas *Trans* que residen en el Oriente antioqueño; a pesar de no ser una muestra representativa para otros estudios, se buscaba diferentes perfiles en cuanto a la edad, origen, nivel educativo y situación laboral formal. Las personas a entrevistadas son contactadas a través del grupo Oriente Diverso del municipio de Rionegro - Antioquia, quienes trabajan en equipo en la investigación, el activismo e inserción laboral de personas *Trans*.

En segundo lugar, se ha entrevistado a dos profesionales en psicología y talento humano quienes aportan con su conocimiento a la interpretación de análisis de los datos arrojados, mediante la encuesta 16-PF-5. Además de ello, se pretende abordar a través de la conversación opiniones, percepciones y vivencias en cuanto al acercamiento del colectivo *Trans* a la búsqueda de empleo formal en las organizaciones del Oriente antioqueño

Tabla 2 Relación de personas entrevistadas Trans

Pseudónimo	Identidad de género	Edad	Origen	Situación laboral en el momento de la entrevista
Persona 1	Mujer <i>Trans</i>	31	Colombia	Electricista
Persona 2	Mujer <i>Trans</i>	28	Colombia	Estilista
Persona 3	<i>Queer</i>	26	Colombia	Diseñador de modas
Persona 4	<i>Queer</i>	26	Colombia	Psicólogo

La aplicación del *test* 16-PF-5 tuvo una duración aproximada de 45 minutos, y logró como objetivo categorizar habilidades y capacidades que favorezcan la integración laboral formal de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño. Los datos recolectados fueron trasladados a una matriz de Excel que permitió analizar la información suministrada, evaluando individual y colectivamente las preferencias relacionadas con los intereses vocacionales de la comunidad *Trans* e inferir a partir de los datos analizados, qué habilidades y capacidades pueden favorecer la búsqueda de empleo de la comunidad *Trans*.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se explicarán las categorías analizadas a partir del instrumento 16-PF5 aplicada a dos personas *Trans* y a dos personas *Queer*, es de vital importancia aclarar que se debe proteger la identidad y datos personales de cada uno de los encuestados, garantizando así, la participación de esta comunidad en diferentes estudios e investigaciones, asegurando su anonimato. De acuerdo al porcentaje obtenido en una escala de 1 a 100 se le asigna tres niveles diferentes, los cuales se catalogan de la siguiente manera: del 1% al 30% se considera bajo, del 30% al 80% es intermedio y finalmente, del 80% al 100% se denomina alto. La descripción son los datos más relevantes que destacan la personalidad del individuo que serán analizados a continuación.

Tabla 3 Resultados 16-PF Persona 1/Trans

PERSONA 1	NIVEL	%	DESCRIPCIÓN
Afabilidad	Intermedio	60%	Afectuosa y reservada, tierna y fría, abierta y aislada
Razonamiento	Bajo	10%	Pensamiento concreto, lenta para captar
Estabilidad emocional	Intermedio	60%	Emocionalmente estable, nivel medio de madurez
Dominancia	Intermedio	50%	Dominante y sumisa, rebelde y conformista, seria y expresiva
Animación	Intermedio	40%	Entusiasta y moderada, descuidada y responsable, despreocupada y prudente
Ajuste a las normas	Intermedio	50%	Perseverante, responsable, disciplinada y organizada
Atrevimiento	Intermedio	60%	Emprendedora, ingeniosa, sociable y espontánea
Sensibilidad	Intermedio	50%	sensible, amable, idealista, imaginativa
Vigilancia	Intermedio	60%	Desconfiada, engreída, difícil de engañar, celosa
Abstracción	Alto	80%	Poco convencional, despreocupada de lo cotidiano, centrada en sus necesidades íntimas, creadora,
Privacidad	Intermedio	60%	Astuta y franca, atenta a lo social, refinada y de gustos simples
Auto aprensión	Intermedio	40%	Insegura y confiada de sí misma, deprimida y animosa
Apertura la cambio	Intermedio	60%	Rebelde y sumisa, innovadora y tradicionalista, pensamiento libre y abierta a ideas
Autosuficiencia	Alto	80%	Creativa, independiente, acostumbrada a seguir su camino, no le disgusta la gente, no delega mucho
Perfeccionismo	Intermedio	60%	Controla sus emociones, socialmente adaptada, cuidadosa
Tensión	Intermedio	40%	Tensa, excitable, intranquila, impaciente

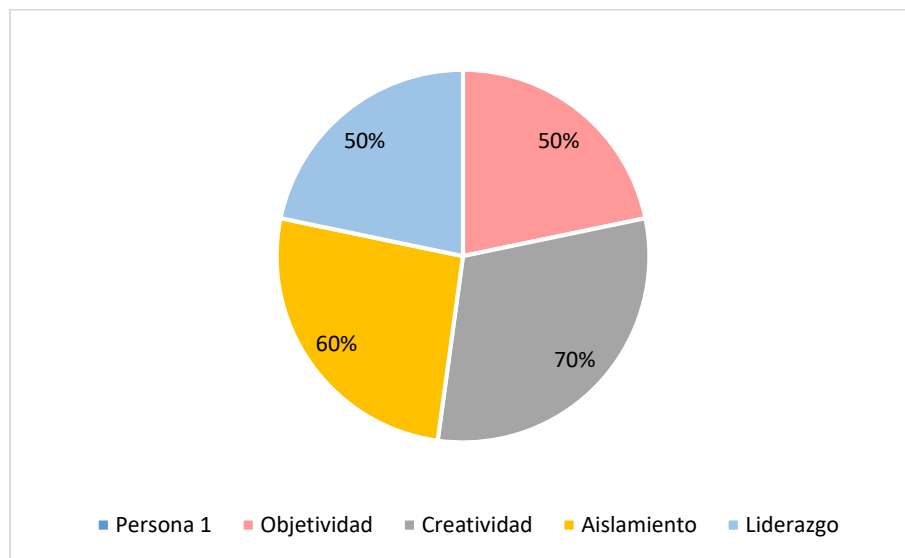


Ilustración 1 Factores derivados Persona 1/Trans

Se puede analizar que esta persona en sus capacidades de razonamiento puede tener cierta dificultad en dar respuesta inmediata a muchas situaciones que se presentan dentro y fuera de una organización, lo que genera aplazamiento en la toma de decisiones, evitando con ello responsabilidades propias y en casos extremos dificultando tareas simples. Sin embargo, esta persona puede desempeñarse adecuadamente en cargos que requieran de funciones creativas e imaginativas como lo son: el diseño gráfico, el diseño de modas, comunicación social, mercadeo y publicidad; puesto que en otros aspectos se puede denotar características como emprendedora, ingeniosa, sociable y espontánea.

Tabla 4 Resultados 16-PF Persona 2/Trans

PERSONA 2	NIVEL	%	DESCRIPCIÓN
Afabilidad	Intermedio	40%	Afectuosa y reservada, tierna y fría, abierta y aislada
Razonamiento	Intermedio	70%	Inteligencia y capacidad mental, rapidez de comprensión y aprendizaje, capacidad de adaptación
Estabilidad emocional	Intermedio	60%	Emocionalmente estable, nivel medio de madurez, serenidad, realista con la vida
Dominancia	Intermedio	70%	Dominante y sumisa, rebelde y conformista, seria y expresiva
Animación	Intermedio	40%	Entusiasta y moderada, descuidada y responsable, despreocupada y prudente
Ajuste a las normas	Intermedio	70%	Perseverante, responsable, disciplinada y organizada
Atrevimiento	Baja	30%	Reprimida, retraída, sentimientos de inferioridad
Sensibilidad	Intermedio	40%	Sensible, amable, idealista, imaginativa
Vigilancia	Intermedio	60%	Desconfiada, engreída, difícil de engañar, celosa
Abstracción	Alto	80%	Poco convencional, despreocupada de lo cotidiano, centrada en sus necesidades íntimas, creadora,
Privacidad	Intermedio	70%	Astuta y franca, atenta a lo social, refinada y de gustos simples
Auto aprensión	Intermedio	70%	Insegura y confiada de sí misma, deprimida y animosa
Apertura la cambio	Intermedio	40%	Rebelde y sumisa, innovadora y tradicionalista, pensamiento libre y abierta a ideas
Autosuficiencia	Alto	80%	Creativa, independiente, acostumbrada a seguir su camino, no le disgusta la gente, no delega mucho
Perfeccionismo	Intermedio	60%	Controla sus emociones, socialmente adaptada, cuidadosa

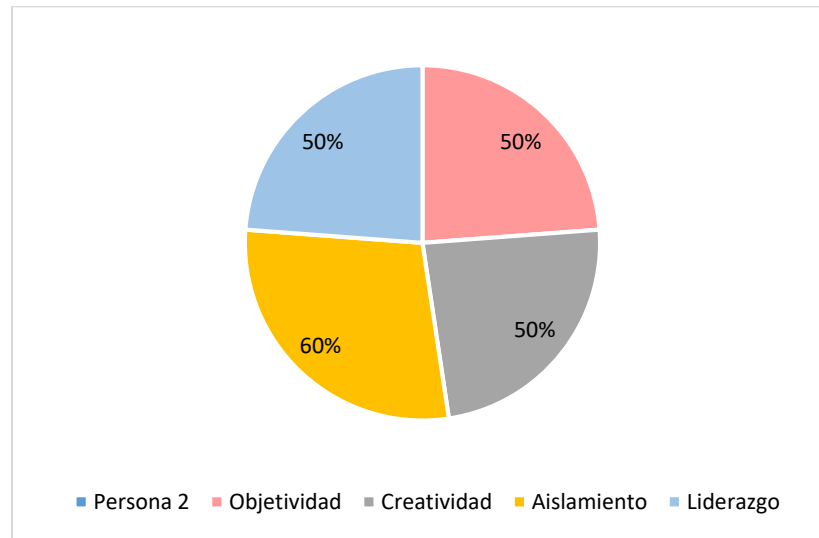


Ilustración 21 Factores derivados Persona 2/Trans

De la persona 2 se puede inferir que su capacidad de atrevimiento es inferior, lo que puede causar que sea introvertida y tímida, reprimiendo sus habilidades, opiniones, críticas y sentimientos. Lo que conlleva a que dentro de una organización no obtenga cargos superiores, ya que, no se destaca dentro de sus funciones al mostrarse pasiva y temerosa dentro de sus ocupaciones. Por otro lado, puede causar gran impacto dentro de la organización de manera individual, ya que, puede generar ideas de gran impacto corporativo que pueden escalar a través de la voz de otras personas. A pesar, de trabajar independientemente tiene habilidad para enfocar sus esfuerzos en obtener buenos resultados, que le dan valor agregado a cada uno de las actividades que se realizan dentro de una organización; estas características son óptimas para desempeñar cargos en empresas manufactureras, las cuales requieren dentro sus equipos de trabajo personal diligente y enfoque en el proceso asignado.

Tabla 5 Resultados 16-PF Persona 3/Queer

PERSONA 3	NIVEL	%	DESCRIPCIÓN
Afabilidad	Intermedio	40%	Afectuosa y reservada, tierna y fría, abierta y aislada
Razonamiento	Bajo	30%	Dificultad para captar y analizar, se da por vencido fácilmente
Estabilidad emocional	Intermedio	40%	Emocionalmente estable, nivel medio de madurez, serenidad, realista con la vida
Dominancia	Intermedio	50%	Dominante y sumiso, rebelde y conformista, serio y expresivo
Animación	Intermedio	40%	Entusiasta y moderado, descuidado y responsable, despreocupado y prudente
Ajuste a las normas	Intermedio	40%	Perseverante, responsable, disciplinado y organizado
Atrevimiento	Intermedio	50%	Emprendedor ingenioso, atrevido, sociable, amistoso
Sensibilidad	Intermedio	60%	Sensible, amable, idealista, imaginativo
Vigilancia	Intermedio	60%	Desconfiado, engreído, difícil de engañar, celoso
Abstracción	Intermedio	70%	Poco convencional, despreocupado de lo cotidiano, centrado en sus necesidades íntimas, creador,
Privacidad	Intermedio	60%	Astuto y franco, atento a lo social, refinado y de gustos simples
Auto aprensión	Intermedio	60%	Inseguro y confiado de sí mismo, deprimido y animoso
Apertura al cambio	Alto	90%	Abierto al cambio, experimental, analítico, radical, rebelde sin causa, crítico, cuestionador
Autosuficiencia	Alto	90%	Individualista, autosuficiente, lleno de recursos, creativo, independiente, no delega
Perfeccionismo	Intermedio	60%	Controla sus emociones, socialmente adaptado, cuidadoso
Tensión	Intermedio	40%	Tensa, excitable, intranquila, impaciente

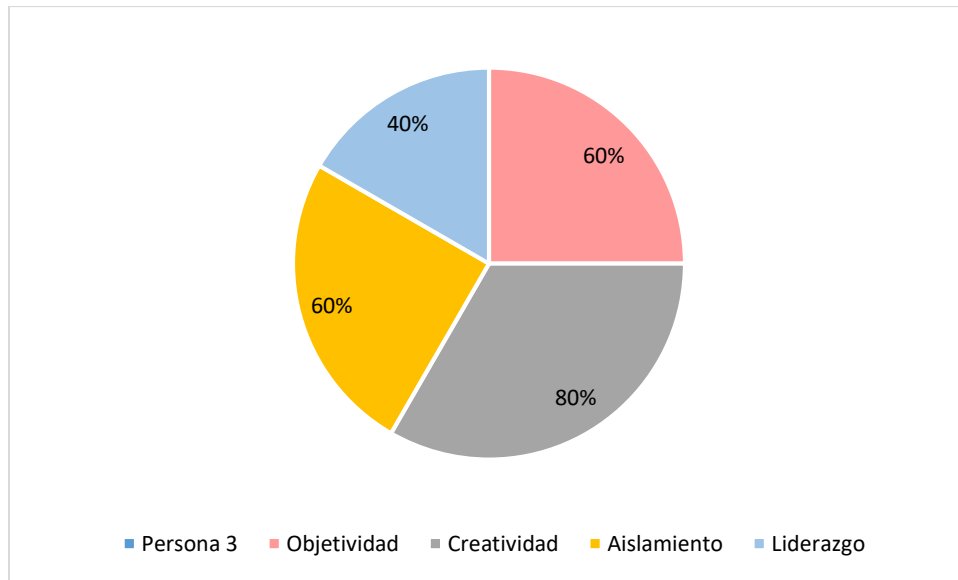


Ilustración 3 Factores divergentes Persona 3/Queer

En el análisis de la persona 3, se evidencia una baja capacidad de razonamiento, la cual se le dificulta la comprensión de procesos que conlleven un alto grado de concentración; esto repercute en su destreza en el momento de tomar decisiones y realizar actividades, por lo cual pueden modificar el entorno para que este se adecue convenientemente a ella. De la misma forma ésta se destaca la apertura al cambio, lo cual es un punto bastante positivo para la organización actual, ya que, permite que dentro de los colaboradores experimenten nuevas ideas, procedimientos, prácticas; característica que resalta dentro del área de recursos humanos para la selección de personal, logrando con ello que cada persona sea capaz de sobrellevar la presión laboral, estrés y conflictos entre el personal.

Tabla 6 Resultados 16-PF persona 4/Queer

PERSONA 4	NIVEL	%	DESCRIPCIÓN
Afabilidad	Intermedio	30%	Persona fría, impersonal, distante rígido, exceptivo
Razonamiento	Intermedio	40%	Rapidez de comprensión y aprendizaje, habilidad para establecer relaciones y juicio crítico

Estabilidad emocional	Intermedio	60%	Emocionalmente estable, nivel medio de madurez, serenidad, realista con la vida
Dominancia	Intermedio	40%	Dominante y sumiso, rebelde y conformista, serio y expresivo
Animación	Intermedio	10%	Serio reprimido, terco, cuidadoso, prudente, calmado, analítico, precavido, reflexivo
Ajuste a las normas	Intermedio	70%	Perseverante, responsable, disciplinado y organizado
Atrevimiento	Intermedio	40%	Emprendedor ingenioso, atrevido, sociable, amistoso
Sensibilidad	Intermedio	40%	Sensible, amable, idealista, imaginativo
Vigilancia	Intermedio	40%	Desconfiado, engreído, difícil de engañar, celoso
Abstracción	Intermedio	60%	Poco convencional, despreocupado de lo cotidiano, centrado en sus necesidades íntimas, creador,
Privacidad	Intermedio	70%	Astuto y franco, atento a lo social, refinado y de gustos simples
Auto aprensión	Intermedio	40%	Inseguro y confiado de sí mismo, deprimido y animoso
Apertura al cambio	Bajo	30%	Conservador, moderado, no imaginativo, conformista, precavido.
Autosuficiencia	Alto	80%	Individualista, autosuficiente, lleno de recursos, creativo, independiente, no delega
Perfeccionismo	Alto	90%	Controla sus emociones, socialmente adaptado, cuidadoso
Tensión	Intermedio	40%	Tenso, excitable, intranquilo, impaciente

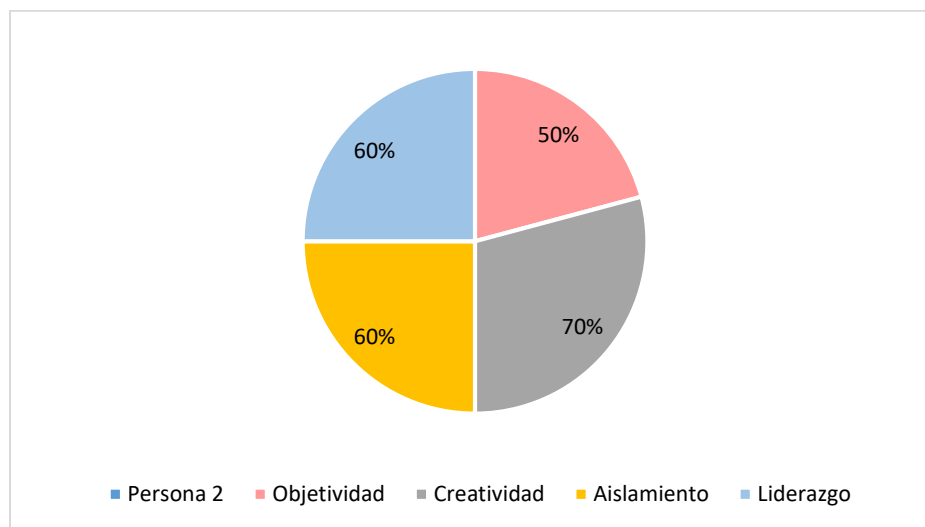


Ilustración 4 Factores divergentes Persona 4/Queer

De la persona número 4 se puede analizar que es seria, fría, prudente, preocupada y se puede tornar analítico en ciertas ocasiones que amerite tomar decisiones rápidas e importantes en

decisiones grupales y empresariales, lo que podría conllevar a un retraso en actividades internas y externas. Sin embargo, tiene un alto índice de perfeccionismo lo que conlleva que sea una persona que se puede desenvolver en actividades que requieran de adaptabilidad, cuidado y control de sus emociones, características demandadas por las empresas actuales, las cuales requieren dentro de su equipo a personas flexibles, adaptadas a los cambios estructurales, reorganizaciones internas y cambios dados por la globalización.

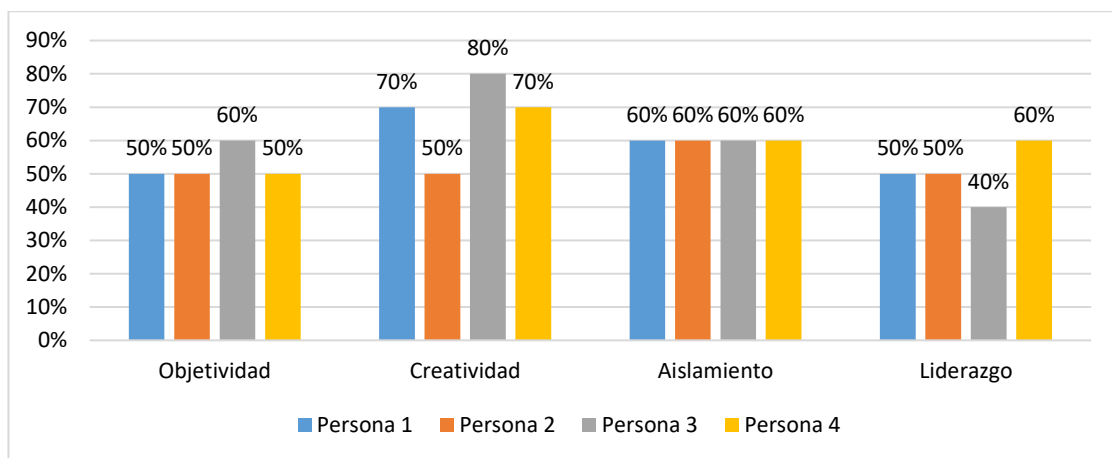


Ilustración 5 Factores Divergentes

Según los datos arrojados por el instrumento 16-PF-5 dentro de los Factores Divergentes, se muestran características completamente similares donde coincide el porcentaje de aislamiento, esta supone que son personas que se alejan de su entorno de manera involuntaria (PSY TECH, 2022). Puede ser una consecuencia de hechos traumáticos de su historia, como haber sido víctima de matoneo (*bullying*) o como parte de alguna condición médica, como la depresión (Sánchez, 2022). Son personas que demuestran la necesidad de oportunidades para salir de su zona de confort por sucesos del pasado, la integración y el desafío al mundo actual debe suceder. Se evidencia que tienen diferentes habilidades según la encuesta, pero si estas

habilidades no se ponen a prueba dentro de la sociedad habrá un aislamiento continuó; por ello, deben aumentar las oportunidades laborales y los deseos de la comunidad *Trans* por integrarse, resaltando habilidades y destrezas como cualquier otro individuo en la comunidad.

Se debe incluir que uno de los datos más representativos es la creatividad, que supone el comportamiento original o nuevo, no convencional y además con la utilidad práctica (PSY TECH, 2022). Rasgos muy importantes dentro de las empresas actuales, las cuales buscan introducir aspectos de I+D+i, las cuales permiten desarrollar procesos para ser competentes en el mercado; posicionándolas no solo en aspectos de mercadotecnia y publicidad, sino también, en la introducción de nuevos productos, servicios y procedimientos que requieren innovar dentro de los mercados.

Las empresas actuales que aún tienen una definición errónea de la creatividad y de la comunidad LGBTI+ asociándola con procesos de arte, diseño y estilismo. Sin embargo, los anteriores resultados permiten considerar un nuevo enfoque donde la creatividad sea incorporada a las organizaciones como una forma de solución de conflictos y problemas; según Einstein “la creatividad es la inteligencia divirtiéndose”, por lo tanto, se adapta a cualquiera de las funciones y preferencias de cada persona, dicha comunidad rompe esquemas y se arriesga aportando nuevas ideas en los temas que realmente son buenos y les apasiona. La integración de la comunidad *Trans*, en las organizaciones puede conllevar a mantener un grupo con capacidades normales a las del promedio, la cual resultan bastante beneficiosas para organizaciones que se están adaptando a los cambios que trae consigo la globalización, donde se evidencia un mundo complicado, dinámico, donde los problemas deben ser resueltos de manera eficiente y eficaz.

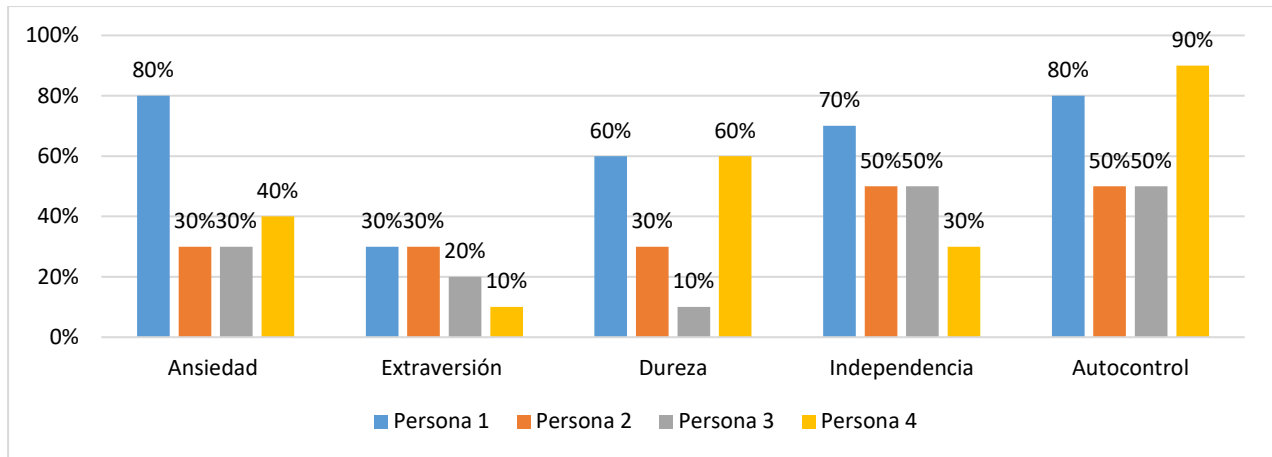


Ilustración 6 Factores globales por persona

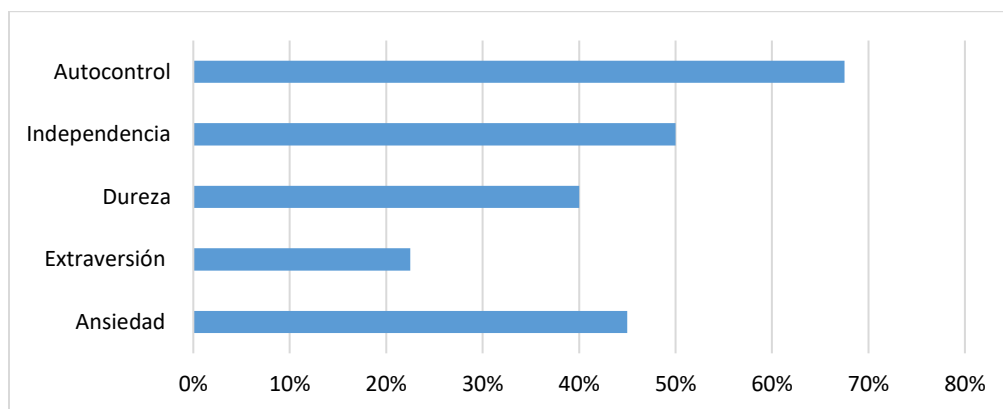


Ilustración 7 Factores globales generales

De acuerdo a los resultados de los factores globales generales en la prueba 16-PF-5, uno de los datos más significantes dentro de la tabla es el autocontrol que es la habilidad de dominar las propias emociones (PSY TECH, 2022), esta ayuda en la toma de decisiones, ya que, permite mantener la calma y pensar con mayor claridad. Es una fortaleza significativa puesto que hace dueño a los individuos de sus sentimientos en situaciones oportunas, permite reconocer las emociones en tiempos de alta tensión; todo el personal que labora en el interior de la organización sin importar su rango lo debe aplicar en cada una de las actividades, tareas y procesos. Esta es una de las habilidades que en la actualidad empresas reconocidas del Oriente

antioqueño miden y tienen en cuenta al realizar las pruebas de habilidades y destrezas para su ingreso.

Además, se incluye el factor de la independencia dentro de los resultados arrojados como uno de los más representativos, este es la capacidad de la persona de actuar de forma autónoma y autosuficiente (PSY TECH, 2022), se obtiene un nivel medio dentro del promedio de los encuestados, el grado de dependencia moderada se da cuando la persona necesita ayuda para realizar algunas actividades, es bueno el acompañamiento y le gusta recibir seguimiento, la retroalimentación de las tareas asignadas es de gran interés para dar continuidad a las siguientes; dentro de sus habilidades puede estar marcada moderadamente la independencia, pero son personas diligentes que no les incomoda recibir órdenes, ajustarse a la norma y dar cumplimiento a las mima.

De acuerdo a los datos arrojados, existe un porcentaje medio entre los participantes los cuales tienen características sin extremos, que se catalogan dentro de los límites estándar de las personalidades, puesto que, no hay aproximaciones hacia lo positivo y lo negativo; según las circunstancias de la vida por la que se atraviese en función de ciertas actividades y labores. Cabe recordar, que el ser humano es de acciones y reacciones, es natural que ante diversas situaciones de la vida no responda de la misma manera ante las problemáticas, esto hace que la comunidad *Trans*, no tenga diferencias significativas en comparación con las decisiones y acciones tomadas por las personas cisgénero.

CONCLUSIONES

La encuesta 16-PF5 puede inferir en la contratación de la comunidad *Trans* en el Oriente antioqueño, debido a que puede ser utilizada como una base de estudios de más extensión y mayor participación del colectivo que tenga como finalidad dar una caracterización de la población en procesos de contratación formal por parte de diferentes entes públicos y privados que requieran de la participación de personas con capacidades iguales a las de cualquier otra persona. Además, el Oriente antioqueño es una zona de alto crecimiento empresarial, donde se demanda a personas con características que puedan ayudar a mejorar los procesos y mantenerse al margen de los cambios que exige el mundo.

El nivel formativo de cada una de las personas encuestadas infiere mucho en los análisis recolectados, puesto que la mayoría de ellos se desempeñaban en áreas profesionales, es decir, la influencia de la educación no es un factor que afecte en consideración la contratación de la comunidad *Trans* en las organizaciones, sino, es un desconocimiento de cómo manejarlas dentro de estas, pues la mayoría de acceso de las personas *Trans* al mercado laboral no se da debido al desconocimiento de las capacidades, habilidades y personalidades; las cuales pueden aportar al fortalecimiento de la estructura organizacional y a los procesos internos.

La prueba 16-PF, arroja resultados de interés, puesto que, la mayoría de encuestados tienen capacidad para desempeñarse en las diferentes organizaciones que se asientan en el Oriente Antioqueño como lo son: floricultoras, textiles, agropecuarias, manufactureras, silvícola, gubernamentales, entre otras; que están en constante crecimiento y posicionamiento, lo cual genera vacantes que estén capacitados para manejar todo tipo de actividades y procedimientos que precisen de las características propias del colectivo.

Por otro lado, la política pública en Colombia que confiera protección a la comunidad *Trans* en cuanto a inclusión laboral, aun no desarrolla adecuadamente acciones que favorezcan a el colectivo en proteger y accionar medidas suficientes para la empleabilidad formal tanto en el

sector público como en el privado. A pesar, de la existencia del Acuerdo 37 de 2009 y el Decreto 062 de 2004, no da garantía plena de desarrollar integración del colectivo en diferentes ámbitos sociales que generen ambientes laborales inclusivos.

Se puede evidenciar que el acercamiento a la comunidad *Trans* fue un trabajo arduo y difícil, pues existen barreras que impiden llevar a cabo este tipo de estudio, puesto que, con anterioridad han sido participes de diferentes procesos sociales, se destacan estudios universitarios, acciones políticas y culturales que no conllevan a solucionar las problemáticas que los aquejan y solo son vistos como una forma de dar buena imagen y sacar provecho de esta.

El presente manuscrito constituye un insumo para otras investigaciones de carácter exploratoria donde se invita a realizar muestreos más amplios y representativos, en donde población objeto de estudio pueda ser evaluada de manera más integral, incluyendo aspectos psicosociales culturales y organizacionales que puedan afectar las decisiones de contratación del colectivo *Trans*. Además, el proyecto puede reunir un equipo interdisciplinario el cual pueda dar un enfoque más robusto para mejorar la política pública existente y los derechos enfocados a la protección de la comunidad LGBTIQ+, trayendo consigo la adecuada integración social que solicitan. Igualmente, con la aplicación del Test 16-PF5 se pueden abordar futuros censos poblacionales, los cuales son inexistentes o poco actualizados dentro del territorio colombiano, con el fin de establecer una caracterización de esta comunidad y encontrar con ello las necesidades inmediatas y las decisiones oportunas.

De acuerdo a los resultados, las organizaciones tienen oportunidad cierta incluir dentro de su personal al colectivo *Trans*, puesto que estas no presentan ninguna diferencia o dificultad para el acceso a laborar formalmente dentro de estas; la administración debe estar enfocada en modificar la estructura y con ello la implementación de nuevos procesos de selección, donde se dé más importancia a las habilidades y no a la imagen o género. La administración no solo debe

ser vista como una forma de generar rentabilidad empresarial, por el contrario, le corresponde tener una visión de cambio social, donde se integre a toda la comunidad, sin limitación alguna, pues los verdaderos procesos de desarrollo comienzan con una sociedad unida.

Por último, es importante recalcar que durante la realización del presente proyecto no se pudo vincular el programa de Psicología en particular de la Universidad Católica de Oriente, propuesta que de haber sido incorporada, aportaría mayor precisión y elementos técnico-instrumentales en pro de la relevancia y profundidad del tema. Sumado a ello, el presupuesto necesario para la realización de la prueba era limitado lo que conllevó a que la muestra fuera mínima comparada con lo planificado inicialmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal, C. (2021). Solo 4 de cada 100 personas Trans tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT. *Forbes*.
- Bernal, C. (2022). Pride: Iniciativas empresariales que generan inclusión en Colombia. *Forbes*.
<https://forbes.co/2022/06/03/pride-2022/nuestra-revista-prideconomics-el-poder-de-la-diversidad/>
- Carmona, E. (2009). *El acceso a la protección social de las mujeres transgénero*.
- CCLGBTCO. (2022). *Cámara de Comercio LGBT de Colombia*. <https://cclgbt.co/certificaciones/>
- Chazarreta, I. E. (2017). PROSTITUCIÓN Y SALUD: EXPERIENCIAS INVISIBILIZADAS DE MUJERES Y PERSONAS TRANS 1 EN ARGENTINA. *Revista Reflexiones*, 95(1).
<https://doi.org/10.15517/rr.v95i1.27660>
- CIDH. (2020). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, culturales, sociales y ambientales*.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de*

género y características sexuales.

Contardo, D. (2017). Del tránsito al trabajo: personas trans y su configuración del proceso de adaptación ocupacional en el contexto laboral. *Revista de Estudiantes DeTerapia Ocupacional*, 4(1).

Costa, A. B., Brum, G. M., Zoltowski, A. P. C., Dutra-Thomé, L., Lobato, M. I. R., Nardi, H. C., & Koller, S. H. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2).
<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18204>

El Tiempo. (2021a). 27 mujeres trans han sido asesinadas en Colombia en lo que va del año. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/lgbti-27-mujeres-trans-han-sido-asesinadas-en-colombia-en-2021-611366>

El Tiempo. (2021b). *Muerte y exclusión: El triste panorama de las personas trans en Colombia*.
<https://www.youtube.com/watch?v=9Frbh8LSBEg>

Forbes. (2021). Argentina: Pionera en ley de cupo laboral travesti-trans. *Forbes*.
<https://forbes.co/2021/06/28/actualidad/argentina-pionera-ley-de-cupo-laboral-travesti-trans/>

Forbes. (2022). *Prideconomics: El poder de la diversidad*. <https://forbes.co/2022/06/03/pride-2022/nuestra-revista-prideconomics-el-poder-de-la-diversidad/>

Foucault, M. (1981). *Historia de la sexualidad* (Juan Almel). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/681-4.pdf%0Ahttps://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/681-4.pdf>

Jaime Barrientos, José Saiz, FabiÓla Gómez, Mónica Guzmán, Ricardo Espinoza, Manuel Cárdenas, & Joaquín Bahamondes. (2019). La investigación psicosocial actual referida a la salud mental de las personas transgénero: Una mirada desde Chile. *Scielo*, 1–13.

Lagarde, M. (1997). *El Género*. 1–21.

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Lozano, J. (2020). Educación, trabajo y salud: realidades de mujeres transgéneros residentes en Bogotá, Colombia. *Scielo*.

Malhotra, N. (2016). *Investigación de mercados, conceptos esenciales* (Pearson Ed).

Monro, W. (2004). Being Transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people. *Bruxelles Institute for the Equality of Woman and Men*, 345–362.

Moreno, W. (2021). “Ser una persona trans en Colombia es una sentencia de muerte.” *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/colombia/dia-del-orgullo-gay-homicidios-en-colombia-contra-personas-trans-598946>

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Posso, J. (2016). El fantasma de la puta-peluquera: Género, trabajo y estilistas trans en Cali y San Andrés Isla, Colombia. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, 172–214.

PSY TECH. (2022). *Informe de resultados 16-PF*.

Sánchez, G. (2022). El aislamiento social. *Psicología Clínica*.

<https://lamenteesmaravillosa.com/el-aislamiento-social/>

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2013). *Trabajo: Un ámbito de discriminación, exclusión y pocas oportunidades para la comunidad LGBTI*. <https://ail.ens.org.co/mundo-laboral/trabajo-ambito-discriminacion-exclusion-pocas-oportunidades-la-comunidad-lgbti/>

Secretaría Distrital de Desarrollo económico y Escuela Nacional Sindical. (2013). *Econometría Comunidad LGBT, Bogotá-Colombia*.

TransMujer. (2009). *Un estigma doble discriminación*.