



**Representaciones sociales del personal de Recursos Humanos sobre la inclusión  
laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.**

**Eliana Fernanda García Saavedra**

Código 20251918657

**Universidad Antonio Nariño**

Programa Psicología

Facultad de Psicología

Santiago de Cali, Colombia

2023

**Representaciones sociales del personal de Recursos Humanos sobre la inclusión  
laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.**

Eliana Fernanda García Saavedra

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

**Psicóloga**

Director (a):

Mg. María del Mar Pérez Arizabaleta

Grupo de Investigación:

GRIPSI- Grupo de Investigación en Psicología

**Universidad Antonio Nariño**

Programa Psicología

Facultad de Psicología

Santiago de Cali, Colombia

2023

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivo general .....</b>	<b>14</b>
<i>Objetivos específicos</i> .....	14
<b>Justificación .....</b>	<b>15</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>16</b>
<b>Representaciones sociales .....</b>	<b>16</b>
<b>Dimensiones de las representaciones sociales .....</b>	<b>21</b>
<b>Recursos Humanos .....</b>	<b>21</b>
<b>Selección de personal .....</b>	<b>23</b>
<b>Población trans .....</b>	<b>24</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>26</b>
<b>Tipo de estudio.....</b>	<b>26</b>
<b>Diseño .....</b>	<b>27</b>
<b>Participantes .....</b>	<b>27</b>
<b>Criterios de inclusión .....</b>	<b>27</b>
<b>Instrumento.....</b>	<b>28</b>
<b>Procedimiento .....</b>	<b>28</b>
<b>Aspectos éticos .....</b>	<b>29</b>
<b>Resultados .....</b>	<b>30</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>48</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>62</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>63</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>68</b>

<b>Anexo 2. Entrevista semiestructurada .....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo 3. Consentimiento informado .....</b>	<b>71</b>

## Resumen

Esta investigación, surgió de la limitada y escasa información de estudios realizados en Colombia y en la ciudad de Santiago de Cali, acerca de cuáles son las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos sobre la inclusión laboral de mujeres trans. Esta investigación es cualitativa, de diseño tipo fenomenológico, cuyo propósito principal es indagar, describir y comprender las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos a nivel empresarial, en la inclusión laboral de las mujeres trans. Por medio de entrevistas semiestructuradas, se contó la participación de 5 mujeres, que laboraban en organizaciones de carácter privado como público. Encontrando que, aunque exista leyes que protegen la población de género diverso, y aunque en el discurso las empresas accedan a incluir a mujeres trans, la estigmatización y discriminación a las mujeres trans, continúa dificultando su acceso a una estabilidad socio laboral que les permita mejorar sus posibilidades de adquirir calidad de vida.

***Palabras clave:*** Inclusión laboral, mujeres trans, representaciones sociales.

## Abstract

This research arose from the limited and scarce information from studies carried out in Colombia and in the city of Santiago de Cali, about the social representations of Human Resources personnel in the city of Santiago de Cali regarding the labor inclusion of Trans women. . This research is qualitative, with a phenomenological design, whose main purpose is to investigate, describe and understand the social representations of Human Resources personnel at the business level, in the labor inclusion of Trans women. Through semi-structured interviews, the participation of 5 women, who worked in private and public organizations, was counted. Finding that, although there are laws that protect the gender-diverse population, and although companies agree to include Trans women in the discourse, the stigmatization and discrimination against Trans women continues to hinder their access to socio-labor stability that allows them to improve. Their possibilities of acquiring quality of life.

**Keywords:** Labor inclusion, Trans women, social representations.

## Introducción

La inclusión laboral es la acción de que todas las personas, especialmente aquellas que están en situación de susceptibilidad, logren obtener un empleo, cuya intención es generar acceso a trabajos con remuneraciones equitativas que permitan llegar a una buena calidad de vida, lo cual está ligado de manera directa con el desarrollo sostenible. La inclusión laboral involucra tres incisos importantes, Millán et al. (2018):

El primero es brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden. Este punto es clave para promover un ambiente de paz y sostenibilidad al ofrecer un trato y pago justo al empleado. El segundo punto implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja. En este punto, el sector empresarial debe trabajar en conjunto para asegurarse de que existan mecanismos que promuevan acceso laboral a sectores vulnerables, el cual, de ser logrado, promueva un desarrollo social pacífico. El tercer y último punto es el proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral (p. 176).

En concordancia con lo anterior, podemos considerar que la inclusión laboral es el acceso equitativo para todas las personas que lo requieran, especialmente para aquellas que se encuentran en situación de desventaja y que les permita mejorar su calidad de vida; de la misma forma contar con las herramientas necesarias para lograr una buena orientación en los lugares de trabajo.

Por su parte y en miras de realizar un análisis de la inclusión laboral desde categorías psicológicas, de acuerdo con Mora (2002) menciona que las representaciones sociales son la interacción que se da entre individuos ante temas de atracción mutua que generan curiosidad; así como familiarizarse con lo extraño y que lo que es poco visible sea evidente.

Según Mora (2002), la doble cualidad de estas representaciones como contenido y como proceso; en donde la interacción de información entre los individuos genera una manera de reestructuración mental de la realidad. La cual interpreta la idea de representación social como una manera del conocimiento del juicio común de las colectividades modernas abrumadas de forma continua por la información que promulgan los medios de comunicación.

De acuerdo con la revisión bibliográfica que se realizó en Redalyc, Scopus y bases de datos en español, haciendo uso de palabras claves como: prejuicios, estigma, trabajo, empleo, discriminación laboral, aptitudes negativas, empleadores y mujeres trans; se puede mencionar que, las investigaciones que se encontraron acerca de las aptitudes de los empleadores ante las mujeres trans, un gran porcentaje eran estudios de tipo cualitativo descriptivo y/o exploratorio, en el cual se implementaron encuestas y entrevistas a las personas trans o que pertenecían a la comunidad LGBTI. Al haber sido una búsqueda en el idioma español sobresalieron investigaciones realizadas en países de América del sur. A nivel nacional también se evidenciaron algunas investigaciones donde predeterminaba la trayectoria laboral y la discriminación y/o exclusión que deben enfrentarlos miembros de esta comunidad. La ventana de tiempo se dejó abierta, debido a la escasa información, además en su gran mayoría eran trabajos de grado-maestrías.



A nivel internacional, en Ecuador sobre *Análisis de las oportunidades laborales de las personas transexuales en la ciudad de Guayaquil año 2013*. Se realizaron encuestas y entrevistas a personal de recursos humanos de algunas empresas, así como a personas transexuales de algunas fundaciones existentes. Cuyo propósito era educar, sensibilizar y eliminar de manera progresiva la discriminación laboral hacia las personas transexuales, haciendo uso de una campaña visual y gráfica. Se evidencia como la falta de oportunidades laborales intervienen en la autoestima y el comportamiento de esta comunidad de la ciudad de Guayaquil. Como resultados de este estudio, se obtuvo, que la inclusión laboral de personas transexual es un tema tabú, discriminatorio que merece ser tratado y concientizado (Soto, 2013). De esta misma manera Cerda y Salazar (2016) postulan en su investigación sobre *Discriminación salarial entre homosexuales y trans (transexuales y transgénero) en Quito en el período noviembre 2012-enero 2013: un análisis empírico*, la cual se basó en una encuesta realizada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) en el año 2013 sobre las condiciones de vida de vida de la población LGBTI de Quito, en el cual se implementó un análisis que indicó que de cada 10 personas encuestadas, 6 son homosexuales y 4 población trans, que existe una diferencia en el promedio de los ingresos de los homosexuales con un 8% por encima de las personas trans.

En Buenos Aires, Argentina dos estudios se llevaron a cabo, en los cuales pretendían explorar las percepciones desde la administración pública hacia el ingreso laboral de personas transexuales, transgénero y travestis. Según Ortega (2018), *Políticas públicas par a la inserción laboral de mujeres trans en Argentina*, alude que la apreciación de algunos agentes estatales en cuanto a las acciones u omisiones del gobierno frente a la empleabilidad de la población trans; quedó en evidencia que no es suficiente sólo con acompañar desde la norma y la legislación a las mujeres trans, sino que se debe de implementar una identidad trabajadora, que les permita

derribar los prejuicios que aún existen por parte de los empleadores de pequeñas y medianas empresas, las cuales representan un 80% de fuerza laboral del país. De la misma manera Marcos (2021) *Transexualidad y acceso al trabajo. El Estado Bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020)*, indica que el acceso laboral de la transexualidad en este periodo investigado, según la ley N° 14.783 que hace referencia a el cupo laboral de la población de travesti/trans, la cual no puede ser menor al 1% de su personal. Cabe considerar que la información recolectada son parte de empleados cisgénero de la administración pública y de algunas personas travestis/trans que han intentado ingresar a laborar con el Estado Bonaerense o que estaban trabajando de manera activa. Se logró encontrar, que el cumplimiento de la norma no es un problema, aunque no es suficiente para el ingreso laboral de manera formal para esta población, debido a que aún existen reglas formales e informales que hacen resistencia a la no discriminación de la transexualidad. A diferencia González (2021) en su estudio sobre *La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020*, menciona que en Perú, asegurar la cuota de empleo para la población transgénero en el año 2020, fue deficiente, debido a que al existir una ley de cupos, y el hecho de intentar cumplirla, se violarían algunos derechos laborales a otros trabajadores, además que al exigir algunas particularidades atípicas a sus colaboradores sin importar si cuentan con las capacidades requeridas, estarían en estos empleos por imposición del Estado. De acuerdo con lo anterior vemos como en Argentina se logra dar un abordaje desde la percepción de la administración pública, a diferencia como en Perú que se toma en cuenta desde el Derecho laboral.

En el ámbito socio-laboral de acuerdo con una investigación que se realizó en Santiago de Chile, acerca de *Discurso de los empleados de la organización farmacéutica en Santiago de Chile sobre las personas transexuales y/o transgénero dentro de la organización*, cuyos

propósitos eran identificar las políticas de inclusión de la organización e indagar las apreciaciones que tenían los compañeros y jefes directos de empleados activos transexuales/transgénero. Por consiguiente el aporte que dio esta investigación, hizo referencia a que los empleados de esta organización farmacéutica tienen una aptitud muy receptiva ante el hecho de laborar con compañeros transexuales/transgénero, consideran que es una decisión muy personal su identidad sexual o de género; así como otro aspecto que fue relevante, es que la imagen física no coincide con su documentos de identificación ni sexo de nacimiento, haciéndoles obstaculizando su contratación y vida laboral, (De Prada, 2019).

En relación con *Prejuicio y distancia social hacia las personas gays y lesbianas en una muestra de trabajadores en Puerto Rico*, aunque los resultados mostraron un nivel bajo de la actitud de prejuicio y el distanciamiento social hacia las lesbianas y gays, no se puede negar que en Puerto Rico aún existe, especialmente en personas con niveles académicos altos, con identidad de género heterosexual y aquellos que practican alguna religión. En relación a lo anterior sigue siendo importante que las empresas continúen con la aplicación de leyes que fomentan la no discriminación laboral hacia esta comunidad (Rodríguez et al., 2018). Comparativamente en Colombia el estigma social, prejuicios y la discriminación, siguen teniendo un papel protagónico, tanto (Campo et al., 2014) en *Estigma y discriminación a profesional de la salud transgénero* y Juárez, (2015) con *Discriminación y Estigmatización en la Transexualidad* aluden como a pesar que existan algunas leyes que prohíban la discriminación de personas con identidad de género diversa, sigue siendo muy fuerte la percepción social negativa hacia la inclusión equitativa para esta población, debido al temor del supuesto daño que puedan causar a nivel social, y lo que a su vez conlleva a la exclusión de entrar a lugares públicos como las iglesias o centros de cultos y rechazo de vecinos -personas

cercanas. Limitando su círculo laboral, debido a la incongruencia que evidencia su cuerpo con respecto a sus documentos de identificación.

En cuanto al bienestar de la salud mental a nivel laboral de personas que se identifican con la comunidad LGBT en Puerto Rico, (Hernández et al., 2009) consideran en su estudio *Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico*, aunque se hable de la no exclusión y existan políticas que hablen de ello, las empresas en las que laboran los encuestados aluden a fomentar ambientes organizacionales heterosexista, lo que conlleva a que los empleados que se identifican con la comunidad LGBT escojan las estrategias de fingir, ocultar y evitar su verdadera identidad sexual o de género, haciéndoles sentir insatisfacción con sus trabajos. Debido a que no quieren ser tratados de manera injusta, prefiriendo no salir del closet para no sentir injusticia interaccional e incluso en algunos casos, llegan a experimentar estados de depresión, cuando deciden fingir y evitar mostrar su verdadera identidad sexual. En cambio, los empleados que, si toman una actitud de abrirse y mostrar su verdadera identidad sexual, tienen la tendencia a presentar menos síntomas de ansiedad.

A nivel nacional, desde las trayectorias laborales de mujeres transexuales/transgénero, es muy marcado que socialmente están destinadas a ser señaladas por su condición de identidad sexual, debido a que la construcción trans tiene un peso clasista sexualizado, haciendo que deban de llevar la reputación de prostitutas o peluqueras, encasillándolas como si solo pudieran laborar en esas profesiones, sin importar sus capacidades individuales (Posso y La Furcia, 2013) *Subjetividades y cuerpos transgresores en el mundo del trabajo: Género, trabajo corporal y de cuidado de mujeres Trans en peluquerías de Cali y San Andrés Isla, Colombia*. Así mismo Duran y Urrego, (2022) mencionan en su investigación de *La mujer transgénero y su trayectoria*

*laboral en Santa Fe de Antioquia*, la discriminación homofóbica hacia ellas sigue siendo muy fuerte, lamentablemente estas actitudes de rechazo vienen desde temprana edad, desde sus casas, debido a que sus familias no apoyan su decisión de identidad sexual, lo que las lleva a salir a las calles en busca de su sustento para vivir. Nuevamente la prostitución, es un determinante importante en la vida laboral de las mujeres trans del municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia debido a que es una manera de generar ingresos de forma segura, por temor al rechazo decide escoger este camino; se han presentado situaciones donde logran incluir en algún puesto laboral, de manera formal, pero es muy escaso que se logre contar con este tipo de apoyo. Además, ellas mismas se limitan en pensar en grande, porque han sido tantas las malas experiencias a nivel personal como laboral.

En Colombia existen muy pocos estudios realizados sobre la inclusión laboral de las mujeres trans, aunque en *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá*, por lo tanto se infiere lo siguiente: los obstáculos del acceso laboral y las dificultades para su permanencia, las barreras en las garantías y remuneraciones laborales injustas además de la discriminación por parte de sus superiores y compañeros, consecuentemente evidencia que las organizaciones hoy en día deben de adaptarse a la inclusión laboral diversa, y al ámbito legal que protege a personas de identidad sexual diversa. Las organizaciones que sí permiten de manera equitativa la inclusión, el Estado les remunera algunos beneficios tributarios. El disponer con personal diverso, le da otras miradas a la compañía, lo cual es bueno diversificar y crear un ambiente organizacional abierto, que permita dar acceso a las políticas nuevas y equitativas (Galvis et al., 2019).

En países como Colombia, se han realizado estudios para capacitar empresas del sector privado que permitan mejorar la no exclusión de la comunidad LGBTI, por lo tanto según

Solarte y Monroy (2019) en *Capacitación para la inclusión de las personas LGBT en empresas del sector privado*, los colaboradores encargados de seleccionar el personal en empresas privadas, son personas con influencia en su lugar de trabajo, de manera que, este estudio de intervención aplicó capacitaciones a estos colaboradores para así lograr poco a poco una mejor aceptación e inclusión laboral de la población LGBTI, que en muchas ocasiones tiene potencialidades para laborar en determinada organización pero por ser de una identidad sexual diversa, son sometidos al rechazo y exclusión.

En síntesis, los estudios abordados dan cuenta del poco material que se encuentra, desde la perspectiva de los empleadores y/o Recursos Humanos a nivel empresarial, hacia las mujeres trans, dado que la información que se encuentra disponible es sobre la comunidad LGBTI y de las mujeres trans desde la mirada socio-cultural y trayectoria laboral, haciendo que su bibliografía sea muy limitada. Existe inclusión laboral en países como Perú y Argentina, donde existen leyes sobre la inclusión laboral; la ley N° 14.783, la cual refiere que la cuota del cupo laboral para las personas travestis/trans en las empresas de Buenos Aires debe ser del 1%, Marcos, (2021) aunque el estigma social y los prejuicios de los empleadores de pequeñas y medianas empresas sigue estando muy presente, obstaculizando el cumplimiento de la norma. De la misma manera, aunque exista la ley no es garantía que se cumpla, como lo evidencio González, (2021) donde plantea que sí, se intenta cumplir la cuota de inserción laboral de la comunidad transgénero, se estaría agrediendo la oportunidad laboral para las demás personas que no pertenecen a esta comunidad trans.

En Colombia, aún falta por implementar esta cuota laboral de ley para las personas trans, de acuerdo con los estudios encontrados, los cuales están más enfocados a las trayectorias

laborales y no desde la representación social de los empleadores sobre la inclusión laboral para las personas trans.

La problemática a nivel nacional, se centra en comprender las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos, ante la empleabilidad de las mujeres trans en la ciudad de Santiago de Cali; debido a los estigmas sociales que aún siguen existiendo y están muy presentes a nivel empresarial, porque, aunque se aprobaran algunos derechos sociales y políticos como lo son el adoptar hijos y casarse, las barreras de la inclusión laboral son muy fuertes. Dentro de la comunidad LGBT, las mujeres y hombres trans, son la población más discriminada, (Leal 21 de agosto, 2019).

De acuerdo con las indagaciones, no existen estadísticas que hablen únicamente sobre la empleabilidad de las mujeres y hombres trans, debido a que se incluyen dentro la comunidad LGBT. Según el Boletín Técnico durante el periodo de octubre 2022 a septiembre 2023 en las estadísticas respecto al desempleo de la población LGBT, con un 13,14% y 68,3% de empleabilidad respecto a la población no LGBT, la cual tiene una tasa del 10,2% de desempleo y un 60,6% de empleabilidad (DANE, 2023).

En este orden de ideas, es evidente que no existe mucha información académica respecto a la representación social de la inclusión laboral en las personas trans desde la mirada del personal de Recursos Humanos, debido a que se agrupan con la comunidad LGBT, lo cual no permite centrarse en la población trans. La selección de personal en las organizaciones aún tiene sus filtros y prejuicios respecto a la empleabilidad de personas trans, porque en cuanto a la comunidad LGBT, los trans son los más discriminados laboralmente y cuando en determinadas

ocasiones se logra acceder a empleos formales, el ambiente laboral es el que no permite un adecuado desarrollo profesional, estancando su crecimiento laboral (Leal 21 de agosto, 2019).

De acuerdo a lo anterior, se hace pertinente abordar las representaciones sociales sobre la inclusión laboral en las mujeres trans en Santiago de Cali, desde la perspectiva del personal de Recursos humanos encargado de los procesos de selección a nivel empresarial; de acuerdo con la revisión bibliográfica que se realizó en Latinoamérica, a nivel nacional y regional, fue evidente que existe un avance, aunque no es muy significativo debido a que es no es muy concluyente. Dicho lo anterior, tenemos como eje central la siguiente pregunta de investigación,

¿Cuáles son las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos, sobre la inclusión laboral de mujeres trans, en Santiago de Cali?

### **Objetivo general**

Analizar las representaciones sociales que tiene el personal de Recursos Humanos, sobre la inclusión laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.

### ***Objetivos específicos***

- Caracterizar la información que tiene el personal de Recursos Humanos, sobre la inclusión laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.
- Identificar los campos de representación que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral de las mujeres trans en Santiago de Cali.
- Describir las actitudes que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral de las mujeres trans en Santiago de Cali.



## **Justificación**

Es pertinente, necesario e importante para la academia que este estudio se realice, debido que no es un tema muy común, se evidencian estudios desde la posición de quienes pertenecen a la comunidad LGBTI, sobre su discriminación social y laboral, más no específicamente sobre las mujeres trans, por lo tanto, la información desde la perspectiva de los empleados del área de Recursos Humanos encargados del reclutamiento a nivel organizacional, es muy limitado.

Además, la relevancia social radica en que este estudio puede generar para promover un impacto sobre la inclusión laboral de las mujeres trans; sumado a que es oportuno para la sociedad actual, debido a las nuevas generaciones de diversidad sexual que hoy en día encuentran a nivel mundial.

Mi pertinencia a nivel profesional es lograr conocer los temas de la inclusión laboral de las mujeres trans, para así en el momento dado que pueda intervenir profesionalmente alguna paciente, estar lo más preparada posible y ser de gran utilidad.

Aunque en la actualidad existen leyes que fomenten el respeto y la igualdad sobre los derechos para la población diversa, es decir para aquellos quienes tienen una identidad de género o sexual diferente a lo tradicional, la sociedad aún no los incluye por completo, para ser más específicos dentro de estas comunidades diversas, quienes más les cuesta la inclusión social, son a las mujeres trans; porque su apariencia física que no concuerda con sus documentos de identidad. Los estigmas sociales frente a esta situación han disminuido, sin embargo, su exclusión hace resistencia a su inclusión total. Si socialmente existe resistencia a la inclusión completa de esta población, a nivel laboral se continúa con la misma discriminación.

En la empleabilidad formal para las mujeres trans es muy cuestionada, las organizaciones atribuyen esta discriminación a lo que ya anteriormente hemos mencionado, que su apariencia física no coincide con sus documentos de identificación, haciendo que la brecha de la estigmatización laboral continúe para las mujeres trans, cerrando la posibilidad de tener calidad de vida. Las organizaciones deberían implementar su mirada en las capacidades individuales-profesionales que cada una de estas mujeres pueden brindar a sus empleadores, que a su vez esto influiría de manera positiva a su calidad de vida. Porque si tienen buenas posibilidades de ser incluidas en empleos formales, mejoraría sus ingresos económicos, disminuiría la tasa de desempleo y no tendrían empleos informales; además de no sentirse rechazadas y discriminadas, haciéndolas sentir que pertenecen a la comunidad como cualquier individuo más. Por lo tanto, se considera que es valioso implementar una investigación que logre abordar la representación social del personal de Recursos Humanos sobre la empleabilidad de mujeres trans.

### **Marco teórico**

Este estudio pretende analizar las *representaciones sociales del personal de Recursos Humanos sobre la inclusión laboral de las mujeres trans en Santiago de Cali*, por lo cual en el presente apartado se desarrollan teóricamente los siguientes conceptos: representaciones sociales, recursos humanos, selección de personal y población Trans.

#### **Representaciones sociales**

Finalizando el siglo XIX se da origen a la noción de las representaciones sociales, nos lleva a los años de 1885 y 1886, en el cual uno de los fundadores de la sociología científica, Emile Durkheim visitó algunas universidades, dentro de las cuales estaba la de Leipzig en la cual Wundt tenía su laboratorio de Psicología experimental y realizaba sus cátedras. Los motivos que

influyeron para que Durkheim se interesara en las propuestas de la Psicología experimental como de etnopsicología, fue debido a la seriedad con la cual Wundt hacía sus experimentos. En 1898 Wundt y Durkheim, implantaron las diferencias entre las representaciones individuales y las representaciones colectivas, donde exponen que lo colectivo no se puede limitar a lo individual, y así mismo la conciencia colectiva se extiende a lo individual, trascendiendo con gran fuerza y la cual es reflejada en la religión, mitos y demás creencias culturales colectivos. Basado en su fundamentación teórica Durkheim se arriesga a realizar una diferencia entre la sociología y la psicología, en la cual la sociología se encarga de analizar las representaciones colectivas y la psicología el análisis de las representaciones individuales. En conclusión, Durkheim definió a la psicología social como el estudio de las representaciones sociales y el cómo se distinguía unas de otras Mora (2002).

De acuerdo con Mora (2002), estos planteamientos teóricos son retomados tras varias décadas por Serge Moscovici, el cual desarrolló una teoría en Psicología social con tendencia sociológica, cuando lo tradicional era que la Psicología estudiaba lo individual (consecuencia de la influencia norteamericana) y no lo social; en un contexto europeo de rápida expansión, con esta teoría de las representaciones sociales Moscovici aplicó el aporte de diversas disciplinas.

Las teorías de Piaget tuvieron predominio sobre Moscovici, debido a que para estos dos autores el asunto principal son las transformaciones del pensamiento, aunque difieren en el sentido que para Moscovici las transformaciones no están condicionadas por una finalidad última preestablecida como la teoría Piagetiana, sino más bien estaban condicionadas por las estructuras sociales de interacción (Villaruel, 2007).

Para Serge Moscovici, las representaciones sociales era una manera distintiva del conocimiento, la cual tiene como misión la construcción de los comportamientos y la comunicación entre individuos Mora (2002).

Moscovici (citado por Mora 2002) comenta:

La representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. La representación es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación (p. 7).

De acuerdo a lo anterior Mora (2002) afirma:

Dicho en términos más llanos es el conocimiento de sentido común que tiene como objetivos comunicar, estar al día y sentirse dentro del ambiente social y que se origina en el intercambio de comunicaciones del grupo social. Es una forma de conocimiento a través de la cual quien conoce se coloca dentro de lo que conoce. Al tener la representación social dos caras –la figurativa y la simbólica- es posible atribuir a toda figura un sentido y a todo sentido una figura (p. 7).

Continuando con lo anterior Mora (2002), Robert Farr seguidor de Moscovici alude en su versión sobre las representaciones sociales como un criterio esquemático la cual aparece cuando los individuos polemizan sobre temas de utilidad mutua; también sugiere que las representaciones sociales tienen una función doble, la cual es *hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible perceptible*. Debido a que lo desconocido genera amenaza por no saber cómo catalogarlo. Las representaciones sociales basadas en Moscovici las define Farr (como se citó en Mora, 2002) así:

Sistemas cognoscitivos con una lógica y un lenguaje propio. Nos representan simplemente opiniones acerca de “imágenes de”, o “actitudes hacia” sino “teorías o ramas de conocimiento” con derechos propios para el descubrimiento y la organización de la realidad. Sistemas de valores, ideas y prácticas con una función doble: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse en su mundo material, social y dominarlo; segundo, posibilitar la comunicación entre los miembros de una comunidad proporcionándoles un código para el intercambio social y un código para nombrar y clasificar sin ambigüedades los diversos aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal (p. 7).

Adicional, Villarroel (2007) comenta:

El carácter pragmático de las representaciones sociales — orientador de las prácticas y los intercambios cotidianos— es lo que le otorga, como hemos visto, su dinamismo. Estando sometidas al constante intercambio de información y a la diversidad de contenidos característicos del sentido común, las representaciones sociales son estructuras del pensamiento cotidiano cuyos contenidos se construyen y reconstruyen incesantemente.

Este hecho hace que el concepto de representaciones sociales, lejos de definir un solo fenómeno o un mecanismo claramente diferenciado, se refiere, más bien, a un conjunto heterogéneo de manifestaciones empíricas (p. 442).

Moscovici reconoce dos procesos importantes por los cuales se elabora y se describe la función de una representación social, los cuales son la objetivación y el anclaje. *La objetivación* permite cambiar lo extraño y abstracto en familiar y concreto. *El anclaje* comprende clasificar y nombrar las cosas, debido a que lo que no está clasificado y nombrado, es algo no existe, nos resulta desconocido y nos genera amenaza. Es decir que a través del anclaje la sociedad transforma una teoría científica en un saber de utilidad para los individuos Villarroel (2007).

En suma, a lo anterior Villarroel (2007) alude:

La teoría de las representaciones sociales, como se ha visto, no estudia un fenómeno unidimensional, fácil de delimitar o aprehender en la realidad empírica. Por el contrario, se acepta que la investigación sobre representaciones sociales lidie con fenómenos múltiples que se manifiestan en la intersección de lo social y lo psicológico con variados niveles de complejidad (p. 446).

En el inicio de la década de los años ochenta, Jodelet (1986), encontró seis aproximaciones sobre las representaciones sociales. Jodelet (citado por Mora 2002), los cuales estaban orientados a estudios centrados en la interacción social de los actores y de que forman van construyendo sus representaciones de acuerdo a los pensamientos sociales ya establecidos.

En un campo diversificado de investigación en el contexto histórico y cultural de las sociedades contemporáneas emergen las representaciones sociales. Se relacionan estructuras

pragmáticas, dinámicas y cambiantes, que operan y relacionan entre los comportamientos y las relaciones que abarca a los sujetos sociales, permitiendo así el acceso al conocimiento del mundo, la fabricación de la comunicación y de la experiencia (Villarroel, 2007).

### **Dimensiones de las representaciones sociales**

Para Moscovici las representaciones sociales se pueden examinar en tres dimensiones: la información, campos de representación y la actitud. *La información* consiste en la estructura de los conocimientos que poseen un grupo acerca de algún objeto o alguna situación determinada, donde se logra evidenciar la calidad y cantidad de información que posee. Esta dimensión conlleva a la amplitud sobre datos de la realidad que constituyen las personas de sus relaciones rutinarias. *Los campos de representación*, hace referencia a la manera en que se ordena y categorizan los elementos que conforman las representaciones sociales, permitiendo visibilizar el contenido y sus atributos imaginativos; y *la actitud* es la dimensión más estudiada por su integración motivacional y conductual. De las tres dimensiones es la más repetitiva y siempre está presente, aunque las otras no lo estén (Mora, 2002).

### **Recursos Humanos**

Para Correa (2013), es un proceso administrativo el cual tiene como función el crecimiento y la preservación del capital humano de las organizaciones; con influencia de la política, la economía y de áreas sociales que permiten diferenciar los factores de rendimiento. Durante muchos años se ha comentado que el capital humano es uno de los temas más importantes para las organizaciones, por lo cual los gerentes encargados del personal deben tener el intelecto adecuado para no realizar injusticias laborales.

En suma, a lo anterior Correa (2013) plantea:

Que dentro del área de Recursos Humanos se deben tratar todas las variables que afectan los resultados de los trabajadores, es decir todas las situaciones que causan que los trabajadores o colaboradores tengan un desequilibrio, el cual crea un detrimento en sus labores normales (p. 116).

Los principios fundamentales de la administración son presentados por en el año 1916, seguidamente la comisión internacional del trabajo en el año 1919 fundó los principios de regulación frente a la trato laboral, los cuales a grandes rasgos trataban de convenios internacionales que reglamentación la relación obrero-patronal; que se lograría llegar a la paz si se lograba una justicia social y mejorar las condiciones laborales donde se incluía el mejoramiento del salario, pensiones de vejez, protección de mujeres y niños en el trabajo, entre otras. Por estos motivos aparecen los psicólogos industriales, los cuales pretendían eliminar las barreras que no permitiera un aumento de la producción laboral. Ya en 1913 Hugo Munstemberg implementa investigaciones sobre los requerimientos emocionales y mentales, necesidades de los superiores, pruebas de selección y el efecto en la estructura. Entre 1923-1938 Elton Mayo crea el movimiento de relaciones humanas, eliminando el uso de los términos ya mencionados y dar paso al término de recursos humanos en todos los términos de gestión de personal (Correa, 2013).

En continuación a lo anterior Correa (2013) plantea que los Recursos Humanos es el área de una organización y la cual debe estar en la visión estratégica de la organización, como por ejemplo el rendimiento laboral de los empleados estará guiado por las actividades que realice Recursos Humanos, así como las decisiones que tomen la gerencia estará influido por la particularidad de los datos que proporcionen Recursos Humanos, la buena implementación de los



objetivos y metas estarán basadas en que los directivos de gerencia estén más participativos en esta área.

Algunas de las funciones más usuales de los recursos humanos son: selección de personal, reclutamiento, contratación, inducción, evaluación de desempeño y salario, hacer investigaciones sobre temas como rotación de puestos de trabajo, clima, resistencia al cambio y satisfacción laboral (Correa, 2007).

### **Selección de personal**

El mundo avanza de manera rápida y significativamente, por lo cual cada día hay más competencia, lo cual implica el ser más calificado. Por estas exigencias de un mercado competitivo las organizaciones intentan generar productos y servicios de óptima calidad. Este término de calidad es el que hace que las organizaciones piensen más en sus empleados, permitiendo que por medio de sus destrezas, habilidades y conocimientos puedan aportar de manera positiva a la calidad de los productos o servicios. Por esta razón las organizaciones tienen como objetivo seleccionar al candidato más adecuado para un cargo en determinada área, teniendo en cuenta su competencia de adaptación y potencial (López, 2010).

En concordancia con López, (2010), para lograr lo ya mencionado, las organizaciones tienen unos procesos que les permite indagar qué personas son las más idóneas para la contratación, algunas de ellas son: pruebas psicométricas, entrevista psicológica, análisis del currículum, y verificación de referencias. Anteriormente los gerentes de Recursos Humanos atribuían demasiada importancia a solucionar conflictos gremiales, aunque hoy día no se deja de lado, se sumaron algunas actividades como: planear las actividades y no improvisarlas, conseguir

competitividad en los empleados, cuantificar el efecto que genera los recursos humanos en los resultados de finanzas y no ser una unidad de inspección para los empleados.

### **Población trans**

Es importante primero hablar sobre la definición de sexo y género; el sexo permite de manera muy general clasificar a los humanos entre machos o hembras, de acuerdo a las características y a la observación de los genitales externos físicos, de manera tradicional se determina basados en la biología únicamente. A diferencia del género que se puede definir de una forma más amplia y con influencia de factores sociales, biológicos y psicológicos. En donde la articulación simbólica de los sujetos genera algunas características que permite la formación de categorías de género (Bacigalupi, 2020).

El rol de la cultura es muy importante, en la configuración y asignación de géneros, debido a la diferenciación sexual de hombres y mujeres, en nuestra cultura esta asignación es entre lo femenino y lo masculino (Bacigalupi, 2020).

Lamas (como se citó en Bacigalupi, 2020):

Plantea que en la categoría género se articulan tres instancias: la asignación de género, la identidad de género y el papel de género. La primera refiere el lugar que se le asigna al bebe al nacer según sus genitales; la identidad de género (que se desarrolla en profundidad más adelante) remite a la interiorización e incorporación (durante los primeros años de vida) por parte del niño o niña de ese género que le fue asignado, a partir del cual se le trata de una u otra forma en su entorno, marcando determinadas características y normas de su género que se juegan a nivel social, que el niño o niña

adoptan como propias y determinan su forma de vincularse con el mundo que lo rodea.

Por último, el papel de género refiere a cómo esas normas y características que son inculcadas desde pequeños dan lugar a determinadas formas de comportamiento y relacionamiento social considerados apropiados para un género u otro, lo que determina y asigna roles, lugares, gestos y formas de lo correcto y lo incorrecto para una persona según el género que le fue asignado (p. 4).

El género se va construyendo mientras se va formando la identidad de la persona el cual mediante la interacción del ámbito familiar, social, laboral, educativo e incluso del mismo Estado, permitiendo dar lugar a las transformaciones de las percepciones del género propio y el de las personas a nuestro alrededor Bacigalupi (2020).

Continuando con lo ya mencionado Bacigalupi (2020) comenta:

A partir de esto, se puede decir que la identidad de género es un sentimiento psicológico de ser hombre o mujer, atravesado de manera transversal por las normas culturales respecto a los comportamientos esperados para hombres y mujeres. Así mismo se encuentra sujeto a posibles transformaciones, que dependen tanto de los cambios culturales como de los cambios personales en cuanto a las perspectivas y formas de entender y apropiarse de las pautas que la cultura presenta respecto a cada género (p. 9).

En cuanto al concepto trans Bacigalupi (2020) considera que de acuerdo con la Asociación Psicológica Americana 2011, define a los trans como *“un término global que define 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.”* (p. 1).

En esta categoría de los trans cobijan a los transexuales, travestis y transgénero. Aunque ya esta clasificación no es muy usada, debido a que están cobijadas bajo el término “trans” Bacigalupi (2020).

Concorde con Bacigalupi (2020), en APA 2011, “no todas las personas cuyo aspecto o conductas no coinciden con su género se identificarán como personas trans.” (p. 15).

El concepto trans rompe los esquemas tradicionales de heteronormatividad, desnaturalizando los conceptos y prácticas cotidianas en relación a la sexualidad, identidad y género. Generando dudas y desestabilización en las estructuras sociales consideradas las bases inamovibles de la civilización (Bacigalupi, 2020).

## **Metodología**

### **Tipo de estudio**

El tipo de estudio de la presente investigación es cualitativo, el cual busca describir las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos a nivel empresarial ante la inclusión laboral de las mujeres trans en Santiago de Cali. De acuerdo con Quecedo y Castaño (2002): “En sentido amplio, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p. 7).

Para Quecedo y Castaño (2002), aluden que en la investigación cualitativa es flexible, inductiva, entiende a las personas y el contexto desde una perspectiva holística, dentro del marco de referencia de ellas mismas intenta comprender a las personas, donde todas las perspectivas son valiosas y hace uso de métodos humanistas.

El alcance de este estudio es descriptivo porque pretende de manera independiente, recolectar información sobre los conceptos o categorías a las que se refieren, al objetivo general y la profundidad del tema.

### **Diseño**

El tipo de diseño es de tipo fenomenológico, cuyo propósito principal es indagar, describir y comprender las representaciones sociales del personal de Recursos Humanos a nivel empresarial, en la inclusión laboral de las personas trans en Santiago de Cali.

### **Participantes**

Cinco personas que laboran en organizaciones en la ciudad de Santiago de Cali, de manera activa como empleados en el área de Recursos Humanos o que formen parte del personal de reclutamiento - selección de personal. Quienes son la fuente primaria de información para el presente estudio.

Según Miranda y Acosta (2009), fuentes de información son los medios de donde viene o procede la información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de un determinado tema o problema. Igualmente definen a las fuentes de información primaria como; las personas que proporcionan de manera directa la información original necesaria para determinado estudio.

### **Criterios de inclusión**

Hombres y mujeres adultos mayores de 18 años que laboren de manera activa en el sector empresarial del departamento del Valle del Cauca – Cali, en el área de Recursos Humanos encargados de los procesos de selección - reclutamiento de personal.

## **Instrumento**

El instrumento se basa en una entrevista semiestructurada, la cual se define de acuerdo con Tejero (2021) como una técnica cualitativa que permite recoger información de manera directa de los participantes, cuyo objetivo es obtener información de las percepciones e interpretaciones de los participantes.

Por medio de un árbol categorial analítico (anexo 2), el cual se consideró que cumplía con lo que se buscaba indagar, cuya validación se consolidó con una prueba piloto. Se implementaron las preguntas de acuerdo con las categorías: información, campos de representación y actitudes. La versión final de la entrevista, con las preguntas seleccionadas para la se encuentran al final de este documento en el anexo 3.

## **Procedimiento**

Este estudio tiene tres fases las cuales están distribuidas de la siguiente manera, en la primera fase se realizó una búsqueda bibliográfica (la cual es esencial para fortalecernos en métodos e ideas para recoger datos y evaluar las categorías importantes) sobre los antecedentes de las representaciones sociales de los empleados de Recursos Humanos ante la inclusión laboral de las mujeres trans en la ciudad de Santiago de Cali. Teniendo en cuenta la información disponible, se delimitó a estudios realizados en Latinoamérica. Además, también se indaga sobre la teoría de las representaciones sociales (Fernández y Baptista, 2016).

El segundo momento se realizó la construcción de la entrevista (anexo 3), la cual está guiada por las categorías de: información, campos de representación y actitudes. Finalizamos con la aplicación de una prueba piloto que validara el instrumento (entrevista semiestructurada), la

cual tuvo un tiempo aproximado de 50 minutos, de manera individual, los cuales se usaron para aplicar la entrevista y despejar dudas e inquietudes de los participantes.

### **Aspectos éticos**

El siguiente estudio tiene los siguientes aspectos éticos planteados en el Código Deontológico de Psicología en lo relacionado con la investigación, en este caso estamos hablando del consentimiento informado, el cual es un acuerdo que se le entrega a los participantes para que lo firmen (anexo 3), donde se especifica que están conscientes y que de manera voluntaria y no remunerada acceden a participar en este estudio, lo que quiere decir que si el/la participante decide retirarse en cualquier momento, podrá hacerlo. Además, dejando claro que toda la información que adquiera mediante las entrevistas será tratada de manera confidencial, incluyendo las identidades de los participantes que no serán revelados, en donde será hará uso de pseudónimos. Esta investigación tiene fines educativos e investigativos.

## **Resultados**

A continuación, los resultados de las preguntas en relación con cada objetivo. Se presenta de cada pregunta la respuesta literal del o la participante, la respuesta significativa y la interpretación de la misma. Esta última sirve de insumo para el apartado de discusión del presente documento.



---

**Pregunta 1: ¿Cómo se llevan a cabo los procesos de selección en esta organización?**


---

Participante	Respuesta literal	Respuesta significativa (lo resumido y reiterativo)	Interpretación (con teoría)
1	<p>Sí, el proceso de selección se lleva de la siguiente manera: lo primero es que se revisan por diferentes páginas para buscar personal como por ejemplo Compu Trabajo o elemplo.com, o incluso linkedln también podemos mirar por ahí, se revisan los perfiles, se seleccionan las personas, siguiente paso es que se llama a las personas se citan a entrevista, cuando llega la entrevista, bueno es una entrevista diálogo personal con cada uno, posteriormente las personas que pasen ese primer filtro continúan con el segundo filtro que es realizar pruebas psicológicas y después cuando pasen el siguiente filtro de las pruebas psicológicas pasan a una entrevista con gerencia para que gerencia los apruebe y finalmente ya cuando gerencia aprueba se pasa para exámenes médicos, en cuanto pagan exámenes médicos; ya se realiza el contrato posteriormente se hacen todas las vinculaciones de todas las prestaciones sociales, principalmente lo más importante es la ARL y ya empieza al siguiente día de que esté afiliado a la ARL.</p>	<p>Se revisan algunas plataformas digitales que brindan información del personal que cuentan con el perfil requerido. Se contacta para realizar entrevistas, pruebas psicológicas, exámenes y la Gerencia se encarga de confirmar la entrada a la empresa y se procede a realizar afiliaciones necesarias para dar inicio las actividades laborales.</p>	<p>De acuerdo con (Duran y Urrego, 2022) menciona que la discriminación es muy marcada en las MT desde sus hogares, haciendo que se dediquen a actividades informales para generar ingresos (prostitución y peluquería). La estigmatización que socialmente se les impone les cierre las opciones para lograr tener una buena calidad de vida, por lo tanto, si sus empleos son informales que no les garantiza cubrir sus necesidades básicas muy seguramente el acceso a servicios de internet será muy limitado; así como su preparación educativa se puede inferir que no es el más adecuado, debido a que salen de sus hogares desde muy temprana edad por la falta de apoyo de sus familias.</p>
2	<p>Ok primero iniciamos realizando reclutamiento con portales clásicos como por ejemplo Compu Trabajo, el empleo linkedln, pero también manejamos redes sociales y pues la voz voz, la voz marketing como le llaman que manejamos con personal interno.</p> <p>Y bueno posterior a eso nos hace la requisición desde el área de operaciones de acuerdo al perfil que cada cliente solicita, así generalmente buscamos el personal y después los citamos realizamos pruebas psicotécnicas lo citamos a una entrevista con el jefe operativo, después otra entrevista con mi persona, verificamos todos los antecedentes, eh referencias laborales, eh referencias personales, los cursos de seguridad pues somos una empresa de seguridad privada y por último enviamos examen médico. Mientras que estamos ellos están exámenes médicos nosotros vamos calificando unas pruebas psicotécnicas, posteriormente lo citamos a contratación en caso de que aplique y se realiza el proceso de contratación. Todo está encaminado pues de acuerdo al perfil que solicite cada cliente.</p>	<p>Se recluta personal a través de medios digitales y la voz a voz con los empleados.</p> <p>De acuerdo al perfil que el cliente solicita, se filtra las personas que cumplan con los requisitos necesarios; se aplican pruebas psicotécnicas, psicológicas, exámenes médicos, revisión de antecedentes y referencias</p>	<p>Por lo tanto, realizar una hoja de vida para subirla al internet y aplicar en plataformas de empleos, son acciones que seguramente no son de fácil acceso para la mayoría de MT, como consecuencia de su deserción escolar.</p> <p>Al salir a temprana edad de sus hogares por falta de apoyo, dedicarse a empleos informales para generar ingresos, sumado a la deserción escolar, traen consigo como consecuencia no contar con los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas (Duran y Urrego, 2022), por lo tanto, el acceso a medios digitales de empleo los cuales son a través de internet, disminuye sus posibilidades de acceder y aplicar su información para la consecución de un empleo formal.</p>

---

3

Para nosotros primordial que esa persona por lo menos haya alcanzado a culminar su bachiller y teniendo sí, en cuenta que no se pide la experiencia lo que se hace es una prueba en el área de producción, esa prueba consiste en contabilizar tiempo en que dura la persona empacando x cantidad de tarros, x cantidad de bolsas y haciendo ese proceso. Posteriormente en la entrevista personal se evalúan aspectos tales como que el domicilio como tal de la persona sea relativamente cerca acá a la empresa que tenga por sí, que, si tiene hijos, por ejemplo, que tenga alguna forma de delegar el cuidado de sus hijos en otra persona para que para que pueda estar aquí, que tenga la disponibilidad de tiempo.

El proceso como tal de empaque se hace por mujeres, en ese orden de ideas pues a pesar de que no está como una política siempre hemos tratado de que las mujeres que vayan a ingresar tratar en lo posible de que tengan el perfil de que sean **madres solteras** ya por el tema de asumir la responsabilidad de ayudar a esas mujeres que son madres cabeza de familia a que puedan tener un sustento dentro del lugar.

Con la parte administrativa pues es diferente porque si se necesita que existan conceptos técnicos o profesionales entonces en ese orden de ideas sí se deben de pasar pruebas que están formuladas de acuerdo a los procesos internos y basados lógicamente en el conocimiento que bien puede estar estructurado en normas, entonces allí más que todo, si se mira es por, primero por la aspiración que tenga la persona porque nosotros no rotamos personal. Para nosotros si es muy claro que tanto para la parte de producción como para la parte administrativa no rotamos el personal entonces la persona que sea contratada, pues normalmente son personas que tienen una mediana experiencia para que se vayan amoldando y vayan aprendiendo de todos los procesos acá sobre todo de la parte administrativa en temas contable que tenga la oportunidad tener un entrenamiento en cada una de las áreas: de tesorería de facturación para que en x momento si se requiere hacer un reemplazo o si se requiere cambiar como tal de cargo pues la persona vaya teniendo las habilidades.

El proceso de selección para el área operativa de la empresa de alimentos, es fundamental tener habilidad manual, es decir se realiza una prueba contabilizando tiempo, empacando productos en diferentes presentaciones como tarros y bolsas (sobresalen las mujeres). No se requiere tener experiencia, como mínimo el nivel de escolaridad debe ser bachilleres.

Se tiene en cuenta que el personal resida cerca a la empresa, además se da prioridad a madres cabeza de familia, por el compromiso que suelen tener.

Ya en el área administrativa, si se requiere tener una formación profesional e incluso se tiene en cuenta las aspiraciones de los interesados, porque el personal administrativo como de producción no se rota. Aunque sí es importante entrenar a la persona en diferentes áreas y sobre los procesos administrativos de la empresa por si en algún momento se requiere de apoyo a alguna otra área administrativa.

Para (Duran y Urrego, 2022) aunque algunas empresas intenten ser inclusivas, las MT no se sienten a gusto con algunas restricciones que se les imponen, no se sienten cómodas con su libre expresión, por lo cual el empleo informal sigue siendo una opción para sentirse libres con su nueva identidad. Además, se debe cumplir con algunos requisitos básicos educativos, los cuales algunas MT no cumplen con estos requisitos.

Aunque se menciona que se miran más las habilidades que el género, de alguna manera si hace un sesgo, al especificar que dan prioridad a las mujeres cabeza de familia, por limita a las MT, ya que ellas puede que no cumplan con este requisito que influye en esta empresa. Es decir, que de alguna manera indirectamente discriminan a las MT, al especificar la importancia de este requisito.

4

Bueno al principio tenemos un diagnóstico de aprendices que es a principio del año, nos lo envía cada gerencia; en ese diagnóstico están las solicitudes o la necesidad de aprendices que va a tener que cada gerencia y cada área, entonces como por ejemplo hagamos de cuenta que sea la gerencia general me envía el diagnóstico y me dice voy a necesitar para el 2023 tales aprendices, entonces me envía por ejemplo un administrador, que un auxiliar administrativo, que uno en técnico ambiental, que tecnólogo en ambiental. Entonces ese diagnóstico me lo envía cada gerencia a final de año o a principio del año que vamos a hacer entonces digamos que ahorita en noviembre o diciembre solicitamos ese diagnóstico para ya saber que aprendices va a necesitar cada gerencia; eso es lo primordial porque pues la empresa muy grande y no sabemos cada gerencia que tanto necesite entonces después de ese diagnóstico ya cuando vamos a iniciar a realizar o a llamar los aprendices tenemos una base de datos de hojas de vida las cuales son hojas de vida que nos envían por correo, que radican en ventanilla única o que a veces algunos funcionarios traen recomendados que son como hijos, sobrinos, bueno parientes o familiares también se les da la posibilidad por ser funcionarios de que también puedan tener a sus hijos o demás acá en su proceso de aprendizaje; entonces según la necesidad de la gerencia miramos que hoja de vida tenemos, a ese aprendiz lo miramos en la plataforma del Sena, ingresamos la plataforma del Sena para ver si está habilitado si anteriormente, perdón, anteriormente, no ha hecho un contrato aprendizaje y esté habilitado pues para para poder registrar el contrato en la plataforma. Sí está habilitado procedemos a llamarlo para darle una cita para iniciar proceso donde le solicitamos unos documentos y es

De acuerdo a las necesidades de cada gerencia de la empresa, se realiza el diagnóstico con las bases de datos que se tiene guardada de hojas de vida que dejan por medio de correos, en ventanilla única y de los familiares de los trabajadores de la empresa (los cuales se les da prioridad). Posteriormente se mira la plataforma del SENA para ver si está habilitado para comenzar a llamar a las personas que de acuerdo a los perfiles que se requieran en la empresa se comienzan a realizar pruebas psicológicas, entrevista con psicología, entrevista con el jefe de la gerencia que lo solicita, exámenes médicos, entrega de documentos requeridos y firmar contrato para afiliaciones necesarias.

La categorización que existe en la sociedad con las personas trans en especial las MT, es muy marcada, tanto que en su gran mayoría deciden emplearse en las habilidades que suelen aprender empíricamente por alguna amiga o compañera para generar ingresos económicos (estilistas, maquilladoras, etc.) aunque en el gremio también se hace distinciones por parte de los empleadores, quienes no les agradan los hombres biológicos que usan maquillaje y ropa femenina (Posso y La Furcia, 2013).

Aunque exista oportunidades de fácil acceso, en ocasiones las MT pueden dejarlas pasar, por la desinformación y por el pensamiento tan fuerte que perciben en la no inclusión socio laboral.

asignada la cita para hacerle pruebas psicológicas y entrevista psicológica. Después ya se le da la información de que deben estar pendientes para la entrevista con el posible jefe, los exámenes médicos y firmar contrato y al final del ingreso en la empresa en la fecha estipulada.

5

Nosotros tenemos dentro de una organización diferentes clientes, estos clientes son las diferentes áreas por las cuales está conformado, cuando nosotros tenemos una requisición normalmente la formalizamos ya sea por correo electrónico o por un formato que ya tiene una estructura y una aprobación desde las normas que la rigen al área de gestión humana (...) cuando tenemos esta requisición listo, nosotros vamos a validar, si el cargo que nos está solicitando lo tenemos en nuestra base de datos de descripción de cargo, sí este cargo está y está el formato actualizado, pues procedemos a iniciar búsqueda de lo contrario, cuando hay cargos que en muchas ocasiones son nuevos, debemos de empezar de cero. Debemos irnos al área que nos está solicitando la persona, reunirnos y mirar cuál es el perfil (...) Cuando la tenemos desde el área de gestión humana, lo que vamos a hacer es que vamos a montar la vacante directamente en la plataforma con la que nosotros trabajamos, qué es el empleo, si la contratación se hace de manera directa por la empresa, si la contratación la vamos a tomar por la temporal, qué es la prestadora de servicios, enviamos a la temporal la descripción de cargo con las condiciones laborales y ellos se encargan de enviarnos el personal de acuerdo al perfil que nosotros les brindemos.

Cuando lo hago yo por contrato directo lo hacemos en la plataforma del empleo allí nos piden ciertos requisitos o datos como a que sea a que se va a encargar esa persona, cuántos años debe tener de experiencia, eh cuál sería el nivel académico nivel de inglés – Excel, y el tema del salario, ya cuando esos candidatos se postulan de acuerdo a la requisición y de acuerdo a la descripción de cargo que tengamos vamos perfilando las personas y seleccionando pues las que podrían ser posibles candidatos. Nosotros seleccionamos más o menos para un proceso entre 6 o 5 personas de acuerdo a lo que el cliente nos pida también, porque hay clientes que dicen que con 3 ya está bien para elegir uno otros no necesitan ver más personas, porque necesitamos, pues tener un backup en este proceso, ya cuando hemos validado con el cliente de que de este grupo de 6 personas van a avanzar entrevista unas 4, podría ser, se solicita, yo hago el primer acercamiento con el candidato informándole las condiciones del cargo, donde estamos ubicados, a que se dedica la empresa (...)

Se procede a citar para entrevista (...) todo se hace por correo electrónico se les hace la invitación le mandamos información de la empresa (...) para que ellos pues puedan tener más conocimiento de que a qué nos dedicamos nosotros y puedan ir un poco más preparados a la hora de entrevista.

(...) hay algunas entrevistas que las hacemos presenciales otras las hacemos virtuales esto va de acuerdo al cliente y disponibilidad que nosotros tengamos hay algunos cargos que si es necesario que vayan presencial porque allí les aplicamos nosotros pruebas también, pruebas psicológicas (...) nos vamos a revisar antecedentes nosotros tenemos un programa una plataforma especial que se llama **Inspector** (...)

Cuando ya esto se ha validado y nosotros en medio de este proceso hacemos la reunión con el cliente, ya tenemos una posibilidad de puede o no de un candidato o 2 candidatos puedan avanzar. Siempre nos quedamos con dos, porque debemos tener un backup de que pronto

De acuerdo con la requisición solicitada internamente en la empresa, se tiene en cuenta si el cargo solicitado está creado ya en el sistema o se debe crear. Por medio de la plataforma de la empresa o por la empresa prestadora de servicios, quien envía el personal con los perfiles solicitados.

Ya teniendo los perfiles, se procede a realizar una entrevista (virtual o presencial - varía según la necesidad), pruebas psicológicas y psicotécnicas de acuerdo al puesto de trabajo, revisión de antecedentes, exámenes médicos y se envía propuesta laboral (de ser positiva) continua estudios de seguridad que los realiza una empresa externa, que de ser viable se solicitan la entrega de documentación requerida para proceder con afiliaciones necesarias y se asigna fecha de inicio de labores.

Concordando con (Posso y La Furcia, 2013) el pensamiento tan arraigado que tienen las MT no les permite en ocasiones darse la oportunidad de aplicar sus hojas de vida para mejorar su situación laboral, debido a las experiencias vividas que han sido por lo regular, negativas.

Por lo tanto (Duran y Urrego, 2022) La falta de apoyo desde su niñez, marca de manera fundamental la buena preparación para edad adulta, el no lograr culminar sus estudios básicos por falta de recursos, les genera limitaciones en su vida laboral, empujándolas a conformarse con la informalidad para su sustento diario.

una persona se caiga en antecedentes en exámenes médicos, procedemos ahora sí, otra vez a comunicarnos con el candidato y la enviamos por correo electrónico una oferta laboral (...)

Cuando él nos dice que sí que acepta la oferta que más procedemos a hacer estudio de seguridad, un estudio de seguridad lo hace una empresa alterna, que nos presta el servicio (...)

(...) en el caso de ser positivo avanza entonces ahora sí, para pedir documentación ya la documentación pues que realmente es un listado bastante grande ya ellos me envían las autorizaciones para realizar estudios. Me envían los documentos básicos, hoja de vida actualizada, los documentos para las afiliaciones, qué son pertinentes (...) Se fija un horario una fecha aproximada ingreso (...)

---

**Pregunta 2: Qué tan importante es el género para obtener una vacante en esta empresa?**

---

**1** No es nada incluyente el tema de género en la organización independientemente del género los cargos se pueden dar para cualquier persona, no influye.

No es para nada influyente el género.

Se puede señalar que las mujeres hoy día tienen una gran participación en el mercado laboral formal, aunque por cultura y tradición los roles de género tradicional, siguen siendo muy notorios. Al sexo femenino históricamente se le atribuyen algunas responsabilidades tradicionales del cuidado del hogar y al sexo masculino la producción del dinero (Ramos y Bolívar, 2020). Aunque se hable de inclusión equitativa socio laboral, en identidades de género tradicionales, a la comunidad trans se le mira aun con precaución.

**2** Lastimosamente influye. Desde la superintendencia de vigilancia, en digamos que es una, una entidad que ha decidido o ha indicado que pues genera inclusión sin embargo para llegar a la realidad es más complejo, pues digamos que nos ceñimos a la solicitud del cliente y generalmente la mayoría de nuestros clientes ellos consideran que la fuerza está en el género masculino entonces la mayoría, nosotros somos aproximadamente 340 guardas de seguridad; de los 340, te puedo decir que nada más tenemos 18 mujeres en el área operativa.

El género si influye mucho, así legalmente se apoye, ya en la realidad si es más complejo. Los clientes, por lo general solicitan hombres guardas (consideran que la fuerza que se requiere la poseen los hombres), por lo tanto, predominan los empleados hombres. Ya en la parte administrativa predominan las mujeres.

De acuerdo con (OIT, 2014) en países de Latinoamérica, se han realizado investigaciones que demuestran cómo los estereotipos de distinción entre géneros son muy evidentes. Algunas discriminaciones son directas y otras indirectas, dejando en evidencia que las mujeres les cuestan más obtener empleos que al sexo masculino.

A nivel administrativo es lo contrario, a nivel administrativo priman las mujeres.

Podemos inferir que, si es marcada la distinción entre identidades de género cisgénero, ahora es muy posible que a una MT le sea aún más difícil obtener un empleo estable formal.

**3** En la parte de producción pues sí digamos que se tiene estandarizado que los procesos de empaque generalmente se busca mujeres porque las mujeres tienen mayor habilidad manual para hacer esos procesos, sin embargo en la planta hay hombres que cuando las máquinas están paradas o cuando las máquinas están haciendo los procesos entonces ellos mientras tanto digamos que apoyan a las mujeres, pero pues digamos que sí hemos visto que al momento de hacer las pruebas los hombres no son tan ágiles, sí para las mujeres les resulta más fácil hacer el proceso manual de abrir bolsas, empaquetar, si? hacerlo más rápidamente mientras que para los hombres no. Pero para los cargos administrativos ha sido indiferente quienes se presenten.

Si influye de acuerdo al cargo solicitado, es decir, en el área operativa hombres con máquinas y mujeres para empaque, administrativamente si es indiferente las personas que se presenten siempre que sus estudios y experiencia aporte al cargo por ocupar.

Por su condición biológica el sexo femenino tiene desventaja en obtener y sostener un empleo formal. Debido a algunas condiciones biológicas femeninas como la maternidad, algunas empresas consideran que las empleadas mujeres les cuestan más dinero a las empresas en comparación con los hombres (Ramos y Bolívar, 2020).

4	No, el género no lo tenemos mucho en cuenta. Nosotros nos validamos más por, porque sea, por cubrir la necesidad o la vacante nos pide la gerencia como por cumplir con la cuota de esa gerencia para que le dé el apoyo independientemente que sea hombre o mujer.	Realmente no es influyente, se valida más para cubrir la necesidad de la vacante requerida.	Aunque el estado de Colombia exista la ley 1752 del 2015, donde se menciona la sanción por cualquier tipo de discriminación por raza, ideologías, nacionalidad, religión y sexo u orientación sexual; en el sector público las entidades del estado aún les falta propiciar espacios laborales sin prejuicios de identidad sexual (Castro, 2019).
5	El género, digamos que hay cargos como en toda empresa hay cargos que sí requieren de que sean de hecho, cuando hacemos la descripción de cargo, hay un apunte que hice una opción que dice eh... hombre, mujer o no importa que sea hombre o mujer, ¿por qué? porque por lo menos para las áreas que necesita usted levantar peso o va tener un volumen de trabajo bastante alto, pues una mujer no podría resistir esta labor, entonces digamos más que todo en el área operativa, en el área administrativa, digamos que no sé ve tanto porque pues esos son cargos, que no, el riesgo va a ser un poco más bajo en cambio en el los trabajos, Ya del área operativa, si nos fijamos ajá mucho, en que sea.	De acuerdo al cargo si es en el área operativa, si se tiene en cuenta el género, más que todo por temas de fuerza, los hombres soportan más volúmenes de fuerza que las mujeres. Ya para el área administrativa, no se hace distinción desde que cumpla con el perfil.	En una encuesta que se realizó en el 2020, en Bogotá por parte de la UCLA, dejó en evidencia que las personas trans un 44% estaban desempleadas, un 25% eran universitarios y un 50% tenían ingresos inferiores al salario mínimo legal vigente (Departamento Nacional de Planeación, 2021).
si después que tenga el perfil no hay problema			
<b>Pregunta 4: ¿Sabes qué es la inclusión laboral?</b>			
1	Exactamente el término inclusión laboral no, pero yo lo relaciono con no tener como preferencias o de pronto como discriminación, yo lo relaciono como no tener discriminación por las personas laboralmente ni por su tono de piel ni por su de pronto por su condición de salud o de pronto por su género que es lo que estamos hablando, por su manera de vestir o de pronto porque tiene tatuajes o físicamente cómo luce...no, yo creo que eso para mí es eso, la no discriminación por todos esos temas que te dije.	Lo relaciono con no discriminar a las personas por sus diferentes condiciones (raza, estrato, condición salud, género, etc.).	Aunque existen leyes y decretos que propician la inclusión laboral en nuestro país aún falta mucha educación que permita una real inclusión laboral, donde abarque desde las personas con discapacidades físicas e identidad de género diversa. Según (Castro, 2019) en nuestro país algunas empresas privadas ya están implementando y adoptando medidas de inclusión y diversidad en sus empresas.
2	Lastimosamente aquí la inclusión es bastante escasa. Tenemos clientes como, así como te decía del factor género, así también tenemos clientes que no permiten tatuajes que no permiten argollas en los hombres con un topito o que, por ejemplo, tengan x corte o inclusive tenemos clientes que no permiten de otras nacionalidades o de otras regiones. Si es bastante limitante la verdad en el área de seguridad ummm voy a hablar de (nombre de la empresa) es un poco excluyente.	En el área de seguridad, es bastante marcada la no inclusión laboral, debido a que la mayoría de clientes, son tradicionales en la presentación personal de los guardas (no aretes, tatuajes), hasta en la nacionalidad no son muy inclusivos.	En Colombia las mujeres pasan más tiempo al cuidado del hogar y ejerciendo trabajos no remunerados en comparación al hombre. Culturalmente (Ramos y Bolívar, 2020) mencionan que hay labores que siempre van asociadas a la masculinidad, como sectores de construcción, transporte y agricultura. Sumado a una percepción imaginaria que el hombre cuenta con más cualidades para implementar la autoridad; dejando labores como servicios generales, enfermería y secretarías son puestos feminizados. La responsabilidad de la inclusión laboral, está en la opinión y percepción de sus clientes, más que en sus directivos.
3	Si, en la parte de la inclusión laboral de hecho en estos momentos se viene trabajando una sensibilización porque pues digamos que todavía como tal no existe la exigencia por parte de la norma de cumplir como por ejemplo las cuotas de los aprendices, todas las empresas tienen que cumplir con una cuota de aprendices creo que apunta la norma a futuro a eso de que las empresas tengan dentro de su organización he que haya inclusión y diversidad, en estos momentos nosotros lo estamos trabajando como una sensibilización a generar cultura de respeto entre ellos, he que la gente comprenda que tienen las mismas habilidades que pueda tener cualquier otra persona, he que pueden ocupar cargos dentro de	Si, en la parte de inclusión laboral, venimos trabajando con una sensibilización de respeto e igualdad entre compañeros, que todos poseemos las mismas capacidades de aprender y aportar a la empresa. Considero que a futuro se	Propiciar espacios que informen y capaciten a sus empleados de las empresas, donde se permita dejar un poco de lado los ambientes heterosexistas, que incluyan a la comunidad LGBTI, garantizando ambientes seguros y libres de expresión de identidad de género diversa. Para así disminuir o eliminar en lo posible las críticas y burlas a las que en ocasiones se ven sometidos las personas con identidad de género diversa (Hernández et. al, 2009).

	la organización y que de cierto modo estamos digamos que respondiendo ante la responsabilidad social empresarial.	implementarán normas obligatorias de diversidad de género para ser más inclusivos.	
4	Ser tolerantes e ingresar el personal sin importar su condición económica, física, sexual, género.	ser tolerantes en dar ingreso al personal sin importar su condición física, sexual, económica, género, etc.	En Colombia existe normatividad ante la no discriminación de las personas, sin importar su religión, raza, estrato económico, ideología e identidad de género. Sin embargo (Galvis, et. jal., 2019) comenta que la norma sola no es suficiente, porque no elimina la discriminación, debido a que los empleadores pueden recurrir a otro tipo de presiones para excluir a sus empleados de género diverso.
5	Claro que sí digamos que en Colombia todavía no estamos es mi concepción y desde donde yo el enfoque que tengo actualmente no estamos todavía preparados para eso creo que nos hace falta muchísima formación para poder nosotros aprobar a estas personas que son diferentes no digamos que no lo notemos como diferente, sino que tienen una creencia diferente o se creen o que creen o se identifican de manera diferente por decir así, y no tenemos ósea Colombia no. Lo estamos en el tema de aprobación, pero todavía no nos han educado para ello	Considero que en nuestro país aún no hay suficiente preparación para lograr aprobar a personas que se identifican de manera diferente de género diverso, vamos encaminados hacia ello, pero aún nos falta.	Se han realizado estudios para capacitar a empleados de empresas privadas, que generen sensibilización frente al tema. Haciendo uso del personal con más influencias en sus empresas que faciliten la divulgación e informen sobre las capacidades que tienen las personas que pertenecen a esta comunidad LGBTI, frente a las personas con identidad sexual heteronormativa (Galvis et. jal., 2019).

**Pregunta 5: ¿Sabe usted que es ser una MUJER Trans? ¿Cómo se dirigirá a una mujer trans?**

1	No, no sé exactamente que es una mujer trans porque yo soy una mujer heterosexual entonces no conozco los términos de la comunidad LTGBI+, no los conozco, no los tengo muy claros, entonces no sé exactamente que es una mujer trans. Creería yo que es un hombre que va haciendo un proceso continuo para llegar a ser una mujer, incluso llega a operarse para llegar a ser una mujer, creería yo que es eso.  Por respeto primero y por empatía obviamente la trataría como mujer.	No lo tengo muy claro, pero considero que es un hombre que hace un proceso continuo para llegar a verse físicamente como una mujer. Por empatía la trataría como una mujer y con mucho respeto.	En algunos informes que se han realizado por parte de organizaciones no gubernamentales colombianas, informan sobre la violencia a la comunidad LGBTIQ+, que mencionan sobre los abusos que han reportado las MT han sido víctimas de violencia policial, homicidios y amenazas; así como también las lideresas y Mt defensoras de los derechos humanos (Duarte et al., 2023). En concordancia se entiende que las MT son agredidas por violencia de género, debido a la percepción tradicional e influencia cultural ante la diversidad de género.
2	Me resulta un poco complejo poder dirigirme la verdad, generalmente digamos mí, aunque soy psicóloga mi rol siempre ha sido más al género femenino o más si al género clásico. La mujer, hombre y listo, pero digamos que, para dirigirme, sé que existe últimamente una forma de dirigirse con las palabras terminadas en e para no discriminar, pero digamos que el momento como no estoy tan familiarizado para dirigirme a ellos de pronto en su momento podría caer en el error de dirigirme.	Me resulta un poco complejo, aunque sea una psicóloga en mi rol siempre es con los géneros convencionales y me puede suceder que caiga en algún error en el momento de dirigirme a ellos.	La discriminación y el estigma suele ser factores determinantes de la exclusión y autoexclusión de las MT, ya que ellas simbolizan una transgresión a la heteronormatividad cisgénero. Además, en los contextos educativos no se implementan procesos con información detallada acerca de la diversidad de género y temas relacionados (Duarte et al., 2023).

3	<p>Me corchaste, bueno diría que es la persona que está tomando identidad de género contrario.</p> <p>Nunca se ha presentado ehh aquí a nivel de la empresa, si hemos tenido o tenemos en estos momentos trabajadores homosexuales que abiertamente lo declaran y no ha sido digamos que hasta el momento una causal de pronto irrespeto entre sus compañeros o algo así hasta el momento no se ha generado digamos una queja por eso y hay varios casos dentro de la organización tanto de homosexualismo hombre o mujer, ehh con el género trans hasta el momento no se ha presentado pero creo que de presentarse pues yo optaría por llamarla como ella se identifique, pues su identificación ella lo quiere hacer saber cómo que yo me siento mujer y ejemplo me llamo Paola pues así mismo debe de nombrarse.</p>	<p>Digamos que una mujer trans es la persona que está tomando identidad de género contrario. Hasta el momento no hemos tenido una mujer trans en la empresa, pero sí homosexuales hombre y mujer, nunca ha habido ninguna falta de respeto hacia ellos.</p> <p>Yo la llamaría como ella se identifique, si su nombre es femenino así mismo me dirijo a ella.</p>	<p>En una encuesta realizada en el año 2020 por parte del UCLA, informa que incluso dentro de la comunidad LGBTI, las MT son discriminadas aún más que las personas homosexuales. Donde la tasa de desempleo era de un 44% estaban sin empleo en comparación con los encuestados LGB. De la misma manera, significativamente más encuestados transgénero un 25% estaban en nivel económico 1, en comparación con las mujeres lesbianas con un 8%, mujeres bisexuales 9%, hombres bisexuales 13% y hombres gays 13% y el 50% de los encuestados transgénero tiene un ingreso mensual inferior al de un SMLV colombiano (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Las MT aun dentro tienen un camino lleno de más obstáculos en comparación a las otras personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, dado que por su apariencia física tan notoria les limita su estabilidad socio laboral.</p>
4	<p>Normal, los tratamos con la misma he con la misma percepción que tenemos con todos sea masculino, femenino, trans anteriormente hemos tenido aprendices en esas condiciones, teníamos un aprendiz que es de género femenino, pero en su manera visual era como si fuera masculino, entonces no tenemos ninguna discriminación en ese sentido; todos después de que nos puedan aportar un apoyo y la necesidad de que quieran hacer las cosas son bienvenidos</p>	<p>Mujeres trans aún no han laborado en la empresa, pero sí con identidad de género diversa y realmente se les brinda un trato normal como cualquier otra persona.</p>	<p>El poco acceso al campo educativo de las MT, influye en la no preparación de nivel alto académico, obstaculizando las oportunidades laborales lo cual va de la mano con la falta de apoyo por parte de su familia. Así como la documentación necesaria suele aportar dificultada a la inserción laboral. Por ejemplo, a los hombres trans les exigen la presentación de la libreta militar, sumando y entorpeciendo su acceso al campo laboral formal (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Reiteramos que es un poco más accesible la inserción laboral de las personas homosexuales y bisexuales, las MT al no lograr un nivel educativo competitivo, se les disminuyen las oportunidades de un empleo formal.</p>
5	<p>¡Claro que sí! (...) cómo se dirigiría una mujer trans, con mucho respeto. Yo respeto mucho la identificación de ellos, de hecho, en una entrevista tuve, no era trans un chico, era gay, pero él me decía no pues que yo soy una loca y a mí me gusta que me traten como loca porque yo así lo soy, yo le decía tan chévere que una persona se pudiera abrir tanto y estar tan segura de lo que es que así deberíamos ser nosotros para tratarlos a ellos todas las personas deberíamos ser así saber quiénes son ellos y tratarlos con todo el respeto que se merecen como seres humanos.</p>	<p>Se trataría con mucho respeto, ellas merecen respeto igual que cualquier ser humano.</p>	<p>En el mundo laboral las personas trans deben de esforzarse un poco más, para evidenciar sus habilidades y capacidades, especialmente en el ámbito profesional. Un estudio realizado en 3 ciudades de Nuestro país, donde se mostró que para las personas trans existe mayor exigencia laboral fuera de los horarios normativos de trabajo, en comparación a personas LGB. Así como también dificultades para el ascenso laboral (Departamento Nacional de Planeación, 2021)</p>
<p><b>Pregunta 6: ¿Hay diversidad en el personal en lo relacionado con la identidad de género trans? ¿Crees que la organización está preparada para recibir este tipo de personas como las mujeres trans?</b></p>			
1	<p>Actualmente en la empresa no, en este momento no tenemos ninguna persona que pertenezca a la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, sí los hemos tenido, han pasado anteriormente personas de esta comunidad y emmm. He tenido muy buenas experiencias con esas personas, eh. La calidad de trabajo ha sido muy bien, la calidad de trabajo también ha sido muy buena entonces pues si hemos tenido esas experiencias que han sido muy positivas.</p>	<p>Mt aún no han trabajado aquí, pero si personas de la comunidad LGBTI, y han demostrado sus capacidades y socialización formal, dejando una buena impresión en la empresa. Ya para la contratación legal de una MT, no se mucho si debemos capacitamos más en cuanto al tema</p>	<p>Las MT deben enfrentarse al rechazo que causa su apariencia física, donde desde el momento de las entrevistas, no son aceptadas, por el impacto que causa su apariencia. Además, ya dentro de alguna empresa, se siente la resistencia que se les impone al tener que usar baños según su género de nacimiento, hostigamiento por parte de sus empleadores o compañeros de</p>

	Mujeres trans, no. La empresa tiende a pensar que tengamos las puertas abiertas y no nos neguemos como a esa posibilidad que las personas trans pero quizás nos falta capacitarnos en cómo puede ser todo el proceso, no sé, el proceso legal o el proceso de inclusión como tú lo dijiste, como en esa parte si hace falta que nos capacitemos.	legal, aunque si estamos abiertos a la inclusión de ellas.	trabajo. Pero estas situaciones es que a veces las MT se ven obligadas a generar ingresos de otras maneras más informales e incluso menos dignas y arriesgando incluso su salud tanto física como mental (Galvis et al., 2019).
2	No, no tenemos diversidad de género.  La mayoría de nosotros en el área administrativa somos la mayoría femeninas pero los operativos que están, eh que hacen parte de la nómina administrativa, ellos han venido de un de una vida siempre militar, entonces quitar esa estructura mental que tienen ellos hace un poco complejo el que pueda venir, incluso me ha sucedido el que llegue una persona gay como tú lo manifiesta. Nosotros hemos tenido mujeres lesbianas hemos tenido hombres gays, pero siempre ha sido como del lado de los administrativos operativos, como que este tipo es gay, una forma un poco burlesca, entonces creería que no estamos preparados para tener ese tipo de persona.	No aún no estamos preparados, porque su estructura mental, no están de acuerdo con las personas gays y mucho menos con una MT. Incluso se refieren a ellos de forma de burla. Ya que vienen de una vida de estilo militar (jefes).	Los factores familiares, de salud, educación y empleabilidad formal y sumado la violencia a la que están expuestas; el poco acceso a lo anterior, se refleja en el desarrollo integral de los seres humanos, que, al no lograr contar con estos factores, repercuten en el bienestar de las personas, en este caso las MT que están con restricciones sociales por su identidad de género diversa (Duarte et al., 2023).
3	Creo que sí, en este momento nosotros hemos podido ver que juzgar de pronto más a las personas por su habilidad que propiamente por su identidad de género entonces creo que sí, la organización podría intentar.	Considero que sí, ya que hemos aprendido a valorar más a las personas por sus capacidades y habilidades que por su identidad de género.	De acuerdo con la Cámara de Comerciantes LGBTI en Colombia, de cada 100 personas trans, solo 4 consiguen un contrato laboral formal, lo que demuestra la predominancia del empleo informal para las personas trans (Departamento Nacional de Planeación, 2021)
4	Hasta el momento no sé qué haya alguna persona de género trans, no, no tengo entendido.  La empresa está en capacidad de recibir a una MT.	Por ahora de mi conocimiento no labora ninguna MT, considero que la empresa si está en la capacidad de emplear a una MT.	En el año 2015, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos informó sobre la expectativa de vida de las MT en América Latina, era de 35 años, debido a la discriminación y a la violencia a la que están expuestas debido a sus formas de generar ingresos para su sustento diario (prostitución), por las pocas posibilidades de obtener un empleo formal (Duarte et al., 2023).
5	Actualmente la organización no está 100% preparada porque empezando porque no es una empresa que tenga una cultura colombiana y otro por otro lado porque nooooo el gobierno nacional no le ha dado la importancia necesaria dentro de las organizaciones a capacitar de pronto un poco más o a ingresar a las empresas de una manera más positiva; todo lo ha dejado como que en el papel, pero no hacen la inclusión y la integración con las empresas entonces esto, pues no ayuda mucho para que estas personas puedan, puedan ingresar al mercado laboral así de manera más, más activas se puede decir, umm reconocerse como transgénero yo pienso que es una vida difícil porque Colombia no está preparada para todavía para ello; nosotros los seres humanos todavía somos muy lejitos de ellos; yo no lo soy, pero sí he visto que todavía no, no estamos como en la tónica decir yo lo acepto, así tal como es, entonces es muy difícil que ellos puedan conseguir un trabajo porque todavía hay personas que son muy muy homofóbicas entonces no.	Considero que aún nos falta capacitarnos más para la inclusión de las MT, hay personas que son resistentes al tema, y lo hablo no solo por nuestra empresa si no a nivel de país, aún nos falta a aprender a aceptar a las personas con la identidad de género diversa, respetar su decisión de vida.	Según el decreto 608 de 2007, el cual cuenta con lineamientos de política pública que tiene como objetivo generar garantía acerca de los derechos de la comunidad LGBTI. Donde refleja que, a nivel laboral y educativo, continúan situaciones de discriminación que limitan el acceso y el disfrute de los derechos de la comunidad LGBTI. En entornos laborales un 66% de personas LGBTI mencionan ser maltratados en sus trabajos, un 79% manifestaron ser discriminados en sus lugares de trabajo (Galvis et al., 2019). En un estudio realizado en el año 2005, por la Corporación Promover y la Universidad Pedagógica, evidencio que un 41% de las personas encuestadas, manifestaron desagrado con compartir espacios de trabajo con una persona gay (Galvis et al., 2019).



Entonces yo siempre les digo el que logra ubicarse bien en una empresa la ganó porque es muy difícil.

**PREGUNTA 8: ¿Sabes cuál es la ley que protege la integridad de las personas con identidad sexual o con identidad de género diverso? ¿Dónde la escuchó o la leyó, sabe cuál es?**

1	No, no la sé.	no se cual es	En continuación con el (Departamento Nacional de Planeación, 2021) aunque existan artículos en la Constitución Política de Colombia, que proteja los derechos de la comunidad LGBTI, las personas trans en especial las MT son las más violentadas y vulneradas, dejándolas en una posición de desventaja que las encasilla y obstaculiza su pleno desarrollo generando pobreza, exclusión, violencia y desprotección.
2	Me corchaste.	no me la se	En continuación con el (Departamento Nacional de Planeación, 2021) aunque existan artículos en la Constitución Política de Colombia, que proteja los derechos de la comunidad LGBTI, las personas trans en especial las MT son las más violentadas y vulneradas, dejándolas en una posición de desventaja que las encasilla y obstaculiza su pleno desarrollo generando pobreza, exclusión, violencia y desprotección.
3	Nosotros ahorita estamos trabajando bajo la circular que sacó el ministerio de trabajo que fue el 8 de marzo de ahorita del 2023 y con ella hemos venido haciendo una sensibilización frente a todos los trabajadores, explicándoles mediante capacitaciones qué significa qué significa diversidad, qué significa inclusión bajo esa circular pero anterior a esos que si exista alguna norma y la tenga presente que con eso pase a algunas actividades de la empresa, no.	Nosotros hemos venido trabajando con una circular que saco el ministerio de trabajo este año, donde hacemos capacitaciones informando a los empleados sobre la diversidad, pero antes de esta circular no se alguna otra norma	La Cámara de Comerciantes LGBTIQ+ informaron que en el año 2022 la población de género diverso, tuvo una ocupación del 65,9%, lo que demuestra que es notorio que hay ya un conocimiento acerca de la inclusión laboral para esta comunidad, los programas de concientización frente al tema de inclusión, equidad y diversidad, van por buen camino, aunque aún falta por lo cual se debe continuar con estos programas de sensibilización (Combita, junio 2023).
4	No, no la tengo presente.	no se cual es	En continuación con el (Departamento Nacional de Planeación, 2021) aunque existan artículos en la Constitución Política de Colombia, que proteja los derechos de la comunidad LGBTI, las personas trans en especial las MT son las más violentadas y vulneradas, dejándolas en una posición de desventaja que las encasilla y obstaculiza su pleno desarrollo generando pobreza, exclusión, violencia y desprotección.
5	La ley, el numeral o el artículo no lo tengo claro pero sé que se hacen diferentes de hecho actividades de inclusión, existen por lo menos la comunidad LGTB y tengo un psicólogo conocido de alguna empresa, qué es gerente de gestión humana y él también se reconoce por esta comunidad y el en muchas ocasiones ha invitado a muchos eventos pues que ellos realizan para realizar este conocimiento del reconocimiento dentro de la sociedad y que pues no solo se trabaja aquí en Colombia sino que a nivel mundial, se hacen diferentes actividades para lograr este reconocimiento dentro de la sociedad.	Como tal que sepa cuál es la ley o el artículo, no, aunque sí sé que existen normas y leyes que les dan sus derechos.	En continuación con el (Departamento Nacional de Planeación, 2021) aunque existan artículos en la Constitución Política de Colombia, que proteja los derechos de la comunidad LGBTI, las personas trans en especial las MT son las más violentadas y vulneradas, dejándolas en una posición de desventaja que las encasilla y obstaculiza su pleno desarrollo generando pobreza, exclusión, violencia y desprotección.

---

**Pregunta 9: ¿Consideras que las mujeres trans tienen los mismos derechos de contar con un empleo digno de acuerdo a su nivel de preparación en comparación con las personas cisgénero?**

---

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 1 | Si claro, todas las personas merecemos el mismo trato independientemente de cualquier cosa depende también de su formación académica, pero merecen las mismas oportunidades que las personas hetero.   | Claro que sí, si son competentes y tienen su formación académica, merecen las mismas oportunidades que las personas hetero.   | Es muy escasa la información que se logró obtener acerca de la formación educativa de las MT en Colombia, lo que deja en evidencia la necesidad de abordar la incorporación de esta identidad de género diverso, desde ámbitos formal y no formales incluyendo a los sistemas educativos, en los cuales en algunos aún existen obstáculos para la inclusión y/o permanencia escolar por parte de esta población diversa; además el bajo rendimiento académico y la deserción escolar influyen en el bajo nivel educativo de las MT, quienes son la población más vulnerable de la comunidad LGBTI. Por estas razones se hace pertinente mejorar la infusión educativa para las MT, que les permita continuar con su formación académica y ser competentes, para así evitar que caigan en la informalidad donde no se garantiza un buen desarrollo de su bienestar (Duarte et al., 2023). |
| 2 | A nivel personal eso no te lo voy a decir, a nivel empresarial considero que sí, todos somos iguales ante los ojos de Dios entonces indistintamente del género que yo haya escogido pues soy ser humano antes de mi sexo, antes de mi género soy ser humano y merezco todos los derechos que por ser humano ehh tengo.<br><br>Lastimosamente ahí sí toca hacer lo que digan las políticas de la empresa. | Hablaré a nivel empresarial, considero que, al ser seres humanos, tenemos derechos como humanos que somos, independiente del género que decidamos ser. Aunque lastimosamente se debe hacer lo que la empresa asuma según sus políticas. | La formación de servidores públicos que reproduzcan la información acerca de las necesidades de la población trans, estrategias de cultura de cambio que incluyan estrategias de ambientes laborales inclusivos (Departamento Nacional de Planeación, 2021).<br><br>Según (Duarte et al., 2023) la pobreza sumada a la desigualdad social, la expulsión de sus hogares a temprana edad y la limitada vinculación a los sistemas de salud, son factores que determinan una discriminación absoluta para las MT. Que se ven empujadas a encasillarse en las labores más predominantes en su círculo social (prostitución y la peluquería).   |
| 3 | Sii, osea sí, sin lugar a dudas como ya lo había mencionado y es que independientemente de que sea trans, de que sea amarillo, negro, blanco, azul hombre o mujer pues sus capacidades o sus habilidades no tienen nada que ver con su identidad.  | Sí, independiente de que sea hombre o mujer, se debe tener en cuenta sus habilidades y capacidades eso no interfiere en su identidad.   | Las MT al ser expulsadas de sus hogares, comienzan un camino con desventajas, debido a que su primordial preocupación ya no es su formación académica sino obtener su sustento diario. Si no están preparadas académicamente deben recurrir a la informalidad, en donde están estigmatizadas que solo pueden ejercer las profesiones de peluqueras y prostitutas. Cuando realmente pueden tener muchas habilidades diferentes, solo es tener en cuenta que se les debe brindar las posibilidades de ejercer oficios diferentes a ya nombrados (Duarte et al., 2023)  |
-

- |   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 4 | Sí claro, pues deben de tener las mismas oportunidades porque somos seres humanos independientemente de las condiciones, pero pues digamos en cuanto a la relación y en las oportunidades que pueda tener en la sociedad es independientemente, pero si tiene que tener la oportunidad.   | Claro que sí, por ser seres humanos independientemente de su forma física o género con él se identifique, si debe tener oportunidades.   | El difícil acceso y poca permanencia de las personas trans en el ámbito educativo, no les permite continuar con una preparación académica que les proporcione las herramientas necesarias para ser competitivos laboralmente, por lo tanto, las limita ante las posibilidades laborales de contar con un rol profesional (Departamento Nacional de Planeación, 2021).                    |
| 5 | Claro que sí, a ver, incluso uno conoce personas trans mucho más preparadas que una persona como una mujer normal, si se puede decir así, muchísimo tiene muchísima preparación y considero que si se debería haber la oportunidad, y yo en algún momento, yo hablo mucho de este tema, en algún momento les decía, es que eso tiene que cambiar y de pronto, una mujer transgénero también tiene que alinearse, a qué vamos a formar entonces empresas y a nosotros no nos permite y no estamos ubicados pues en una empresa pues formémosla nosotros, Creo que se vería desde por ahí habría la posibilidad de que esto se fuera minimizando poco a poco y poder verse que también se puede trabajar, no solo tienen empresas las mujeres, no solo tienen empresas los hombres, sino también una mujer trans puede tenerla. | Claro que sí, incluso hay algunas MT que son más preparadas que una mujer heterosexual. Si se debería de darles la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidades, creo que en algún momento esto debe de cambiar. | Para que las Mt cuenten con una preparación profesional, deben de contar con estudios realizados, los cuales dependen de la ayuda en un inicio por parte de la familia, quienes son la base de formación integral de todo ser humano. Si no se cuenta con este apoyo inicial, el camino al perfilamiento profesional se hace poco accesible (Departamento Nacional de Planeación, 2021). |

**Pregunta 10: ¿Tienen alguna política interna para estos procesos de selección?**

- |   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 1 | No, como te decía, a pesar que tenemos las puertas abiertas de inclusión en cuanto al personal no, no por esa parte si nos hace falta implementarlo. | No, nos hace falta implementarla.                                  | Los perfiles organizacionales aún siguen siendo influidos por el estigma social, que sesga y limita los géneros, ahora si las personas cisgénero les cuestan en ocasiones cumplir con algunos requisitos de determinadas empresas, claramente a una MT va a ser el doble o el triple de dificultoso para acceder a una contratación formal estable. Y de lograrlo obtener la permanencia sería un reto enorme, debido a las posibilidades de acoso laboral al que se exponen por su apariencia física (Departamento Nacional de Planeación, 2021). |
| 2 | Lastimosamente toca hacer lo que digan las políticas de la empresa.  | Lastimosamente toca hacer lo que digan las políticas de la empresa | Los perfiles organizacionales aún siguen siendo influidos por el estigma social, que sesga y limita los géneros, ahora si las personas cisgénero les cuestan en ocasiones cumplir con algunos requisitos de determinadas empresas, claramente a una MT va a ser el doble o el triple de dificultoso para acceder a una contratación formal estable. Y de lograrlo obtener la permanencia sería un reto enorme, debido a las posibilidades de acoso laboral al que se exponen por su apariencia física (Departamento Nacional de Planeación, 2021). |
| 3 | No aun no, se debe de implementar  | No y se debe de implementar.                                       | Continuando con (Departamento Nacional de Planeación, 2021) la Corte Constitucional de Colombia, reconoce que las personas por estigmatización y prejuicios sociales se les dificulta la inserción laboral formal, además de no contar con la preparación idónea para contar con los requisitos de perfiles de acuerdo a las necesidades organizacionales.   |

4	Todo sería lo mismo, aquí miran son los perfiles y las experiencias y de que pueda cumplir pues con los retos de estudiante relacionado a las funciones del cargo.	Se mira el perfil, la experiencia y que pueda cumplir con los retos por obtener.	Continuando con (Departamento Nacional de Planeación, 2021) la Corte Constitucional de Colombia, reconoce que las personas por estigmatización y prejuicios sociales se les dificulta la inserción laboral formal, además de no contar con la preparación idónea para contar con los requisitos de perfiles de acuerdo a las necesidades organizacionales.
5	Nosotros hasta el momento no tenemos políticas internas y tampoco digamos que los casos que nos llegan son muy mínimos y han sido operativos no, no administrativos, pero no, pero no, no tenemos ninguna política que nos diga qué pues no puede ingresar una persona.	No tenemos aún ninguna política que nos indique no permitir el ingreso de una MT.	Continuando con (Departamento Nacional de Planeación, 2021) la Corte Constitucional de Colombia, reconoce que las personas por estigmatización y prejuicios sociales se les dificulta la inserción laboral formal, además de no contar con la preparación idónea para contar con los requisitos de perfiles de acuerdo a las necesidades organizacionales.

A continuación, se presentan las respuestas relacionadas con el objetivo dos, el cual es: Identificar los campos de representación que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral para las mujeres trans en Santiago de Cali.

<b>Pregunta 3: En el momento de contratar a una persona que influye más ¿su preparación -experiencia y habilidades o tener una identidad de género convencional?</b>			
1	No, en definitiva, influye más su preparación, sus estudios o experiencia, mira que en mi caso personal los estudios te dan una base muy importante pero la experiencia es extremadamente enriquecedora, te enseña muchísimas, muchísimas cosas adicionales en el diario vivir, entonces en la experiencia la tomamos mucho en cuenta y pues claramente los estudios que tenga, pero no, no, no se va como a la importancia de relacionada con el género, no.	Realmente tiene validez que el aspirante al cargo tenga los estudios necesarios, así como la experiencia también. Ya el tema del género no es influyente.	Según (Duarte et, jal., 2023) las barreras de participación social, acceso a oportunidades educativas - laborales y a la constante exclusión familiar; son factores que disminuyen la calidad de vida de la MT en Colombia. Donde un estudio realizado en 3 ciudades principales de nuestro país demuestra que el último nivel educativo que predomina es la secundaria.
	Sii, pero yo no diría 70 /30 en quizás en... personalmente yo diría 50 /50, si, 50% estudio y 50% en experiencia también.		En concordancia a lo anterior se deduce que el nivel educativo de las MT en nuestro país es muy básico, y que, si no se cumplen otras necesidades básicas, la educación pasa a un segundo plano y así mismo se cierra su continuación educativa que permita perfilar una vida laboral justa.
2	Bueno, ¿digamos que como tal identidad de género no me enfoco ya?, pero sí como lo que te decía, o sea, el, en el que sea una mujer puede minimizar independientemente de que sea una mujer trans o de que sea una mujer efectivamente, independientemente de eso solamente el sexo femenino si es un poco limitante.	Si es limitante, independiente que sea una mujer trans o no, se admiten con mayor facilidad los hombres en comparación con las mujeres.	En las estructuras organizacionales que se manejan en algunas empresas, las mujeres ocupan cargos con poca movilidad y con ascensos lentos, donde las barreras invisibles van ligadas a la discriminación por género, limitando su desarrollo económico y profesional (Ramos y Bolívar, 2020).
3	En la parte administrativa, lo reitero pues si es indispensable que tengan el conocimiento para poder ehh pues desempeñar algún tipo de funciones, aunque por experiencia, ya hemos tenido aprendices, hemos tenido muchos aprendices que se han quedado trabajando aquí porque han aprendido los métodos, ¿sí? Ya posteriormente inician sus carreras a nivel tecnológico o a nivel profesional después de haber adquirido la experiencia acá. Una vez ellos ingresan aquí sí deben tener una formación en la parte de alimentos que se va evaluando digamos que con su desempeño, posteriormente no se va evaluando no solamente la habilidad para empacar porque eso solo se ve para mirar la	Las habilidades y estudios realizados si influyen de acuerdo al cargo, la experiencia no tanto debido a que a algunos aprendices se les ha permitido continuar laborando con la empresa como resultado de su buen aprendizaje.	Colombia es un país de cultura conservadora con gran influencia de modelos cisnormativo y patriarcales, donde las vivencias de sus habitantes se espera que sean heterosexuales y cisgénero; anulando la diversidad de género y a su vez generando una resistencia ante el reconocimiento de otras identidades de género diverso, limitando la inclusión en escenarios de salud, político, educativo, laboral y familiar (Duarte et, al., 2023).

productividad pero por otro lado, pues yo tengo que cuidar como tal el producto entonces para nosotros es importante que después de esas capacitaciones ellos comprendan que tiene que acatar ciertas cosas como por ejemplo en el área de alimentos hacer el lavado continuo de manos, que no utilice maquillaje, que utilicen correctamente la copia del tapabocas, que estén pendientes que en todo momento el producto va a estar seguro. En ese orden de ideas muchas veces pesa más ese factor que la propia habilidad que tenga porque si la persona por ejemplo no sabe pesar el producto que tiene que pesar 500 gramos, pero ella empaca 350 gramos pues no me sirve porque allí ehh estaría yendo la empresa a poner en el mercado un producto que no cumpla con una especificación de ley pues puede ser muy ágil empacando, pero si no comprende el otro tipo de conocimientos normativos, pues no, no es viable para la empresa.

No, no influye.

Realmente el género no influye.

Es muy marcada la discriminación ante la consecución de un empleo formal, porque los requisitos mínimos influyen el tener experiencia o los estudios necesarios para el cargo, pero si las MT en ocasiones son excluidas de sus hogares, prima el sobrevivir con lo básico, dejando de lado la educación.

4 Que sea relacionado a lo que están solicitando las áreas a sus formaciones, no solicitamos experiencia, sino que tengan el conocimiento previo para venir a complementar su formación acá

No influye el género, se tiene en cuenta que los estudios realizados concuerdan con el área solicitada por la empresa.

De acuerdo con estudios realizados en ciudades principales del nuestro país, han arrojado cifras que demuestran que aún existe una gran brecha laboral entre las mujeres y hombres cisgénero donde las barreras socio-culturales encasillan algunos puestos de trabajo aptos solo para las mujeres (Ramos y Bolívar, 2020), ahora en MT, la brecha aumenta notoriamente.

5 Esto también depende del cliente y de las funciones que vaya a realizar la persona, hay cargos que nosotros vemos los como decimos a no necesito un analista Junior ¿Qué es un analista Junior? pues como que apenas está empezando y está iniciando su proceso digamos en el área de experiencia, pero cuando tenemos cargos que ya necesitan mucha más experiencia como una gerencia. Una gerencia necesita 10 años como mínimo de experiencia y no es porque nosotros lo digamos es porque está estandarizado un gerente, usted con menos de 10 años de experiencia pues no va a ser gerente porque no va a tener toda la experiencia y todo el conocimiento que se requiere para llegar a este cargo, entonces eso depende también del cargo hacia donde vaya, no es que siempre vaya a ser siempre que contratemos sin experiencia ni tampoco que siempre vamos a exigir la experiencia que sea tan alta porque pues gerentes que también están iniciando y que de pronto en esta área no se necesita que tenga muchísima experiencia que lo pueda aprender y que la persona que va a estar va a estar ahí tenga el tiempo de hacerlo...

Porque digamos que todos tenemos capacidades de poder aprender e incluso cuando se trata de mujeres y hombres en el área en mi área somos 100% mujeres, digamos es una que la empresa que está liderada por mujeres, porque el área de gestión humana es la que mueve la empresa entonces digamos que eso influye de hecho los cargos administrativos están más llevados por mujeres.

La experiencia, habilidades y estudios realizados, son importantes de acuerdo al cargo, el género influye también de acuerdo al cargo (si requiere fuerza física), pero no es limitante, se considera que todos tenemos capacidades para desempeñarnos en cualquier área.

En base al Departamento Nacional de Planeación, (2021) en el ámbito educativo, las MT son las más discriminadas en comparación con los otros miembros de la comunidad LGBTI. Son quienes tienen un porcentaje de 36.3% mayor de estudios secundarios incompletos y sólo un 16,8% logran completar los estudios de educación superior (encuesta realizada en Bogotá 2007). Lo que nos demuestra que las aspiraciones a un empleo formal, se ven obstaculizadas desde el momento que se decide adquirir una identidad de género diversa, puesto que su entorno se estrecha y reduce las posibilidades de completar los estudios adquiridos.

**Pregunta 7: ¿Crees que afectaría a sus clientes que se enteren que incluyen laboralmente a mujeres trans?**

1	<p>Independientemente de cualquier cosa el cliente debe de respetar a la persona que le está prestando un servicio, entonces por encima de cualquier cosa dado el caso de que esta persona le falte al respeto a uno de los colaboradores independientemente, como te digo de cualquier razón, esta persona no es bienvenida para nosotros en la empresa, entonces el respeto se exige por encima de cualquier cosa en la empresa.</p> <p>No te puedo decir de que afecte o no porque osea no es de mi manejo, eso depende de los clientes, es decir puede haber alguno que le afecte, pero como te digo es supremamente importante que todo el personal ehh, Reciba el respeto que ellos dan.</p>	<p>Considero que aún no esté en mi manejo, siempre debe existir respeto mutuo y que nuestro personal independiente de cómo sea, reciban respeto que ellos dan.</p>	<p>Por quebrantar las normas de género establecidas hegemónicamente, con fundamentos sexistas y patriarcales, las personas trans han tenido que recorrer un camino lleno de estigmas, discriminaciones y violencia (Duarte et al., 2023).</p>
2	<p>Si, lastimosamente como tú ahorita lo mencionabas somos muy muy clásicos.</p>	<p>Si afectará, porque realmente son muy tradicionales en su pensamiento ante la diversidad de género.</p>	<p>De acuerdo con (Departamento Nacional de Planeación, 2021) la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-063 de 2011, determina que las personas trans deben enfrentarse a un camino limitante, constante y dificultoso para hacer valer sus derechos al trabajo. Debido a los prejuicios que la sociedad tiene acerca de la diversidad de género, por lo tanto, no tienen las mismas condiciones de obtener empleos formales que el resto de la población y consecuentemente afectando el bienestar de sus proyectos de vida. Aun logrando educarse para obtener los perfiles requeridos laboralmente, deben enfrentarse a discriminaciones, acoso y violencia.</p>
3	<p>No, no creo. Creo que por el contrario las empresas en general en estos momentos están dando un cambio de identidad frente a todos estos temas de inclusión, de diversidad y creo que no, por el contrario todos estamos como asumiendo un compromiso en el sentido de que si queremos generar un cambio ante la sociedad o ante un país, pues uno sabe que es difícil porque lo primero que hay que generar el cultura y pues no todas las personas están preparadas para eso porque durante muchos años se ha venido viviendo otro tema de machismo y esas cosas. Pero hay un punto en el que la organización tiene que entrar a pensar que pesa más si un solo trabajador que no aceptas las políticas o no acepta la cultura que la empresa o el beneficio que vamos a tener ante la ante la sociedad que hay que ver que es que detrás de esa persona trans también hay una familia, ¿sí? también hay una familia que se beneficia cuando tú estás en un sistema de seguridad social, cuando tú tienes posibilidad de estar afiliado a una caja de compensación familiar como cualquier otro trabajador y a través de ella adquirir tu vivienda tener otro tipo de beneficios que sin lugar a dudas por ellos no tener este tipo de beneficios terminan aislándose a actividades en muy puntuales cómo son la peluquería, la prostitución y otro tipo de tareas o actividades donde normalmente siempre se encasillan a estas personas.</p>	<p>Considero que no, incluso antes me parece que sería genial para generar un cambio bueno a la sociedad, ser inclusivos ya muchas empresas lo están haciendo. Además, se debe crear esa cultura, y dejar el pensamiento machista. Además, se debe tener en cuenta que detrás de un empleado hay una familia que se beneficia al tener acceso a la salud, caja de compensación y la posibilidad de adquirir una vivienda.</p> <p>Dejar de encasillarlas que solo sirven para trabajo de peluquería y prostitución.</p>	<p>Algunas de las empresas colombianas que están realizando acciones por la diversidad, igualdad e inclusión con la comunidad LGBTIQ+ son: <i>Bancolombia, Enel, Celsia, SURA, Avianca, Protección y Tigo</i>. Las cuales están implementando convocatorias sin estigmas y generando espacios neutros y seguros en sus operaciones empresariales. La Revista Forbes destacó un artículo que mencionaba que las empresas que se están permitiendo ser inclusivos y equitativos ante la diversidad de género, les ayuda a tener una imagen corporativa y llegan a más clientes que antes no tenían, es decir es una inversión a largo plazo (Combata, junio 2023).</p>
4	<p>No, para nada, no creo que haya alguna discriminación como tal. Pero creo que hay compañeros tolerantes, hay intolerantes en todas partes, pero pues en el momento no ha habido no sé cómo lo irían a tomar, pero digamos que en cuestión de inclusión hemos tenido como buena perspectiva en cuestión a todos los sentidos porque digamos en cuestión de aprendices a veces son muy humildes, qué son de barrio, digamos que no tiene mucha oportunidad entonces aquí siempre los acogemos, antes tratamos como de ayudarlos entonces digamos que en cuestión no tenemos como que no tenemos esa clase de inclusión por ser tu extracto, porque sea indígena, porque sea afro...etc.</p>	<p>De contratar y dar ingreso en caso de presentarse creo que no habría problema. Ya en cuanto a los empleados no sé cómo sería la interacción, aunque acá en el ingreso de los aprendices, no se discriminan por su estrato,</p>	<p>De acuerdo a un diagnóstico que se realizó en el año 2020, por parte de la Subdirección de Género del “DNP”, comenta que la comunidad LGBTI deben enfrentarse a la exclusión y discriminación social, pero notablemente más marcado para las personas trans, las posibilidades son más escasas por los prejuicios sociales que les limita su libre</p>

		etnia y nada por el estilo. Antes se intenta ayudar, acoger para que se sienta bien.	participación en la sociedad (Departamento Nacional de Planeación, 2021).
5	<p>No hemos tenido casos que hayamos ingresado mujeres trans, el caso que te contaba de la entrevista a ellos se interfiere mucho Incluso al tema de exámenes médicos. Ellos cuando van a exámenes médicos de entrada les envían revisiones oncológicas y deben de ir por un proceso, entonces digamos que las empresas se cuidan mucho de esto porque inicialmente ingresan pues como con un seguimiento patológico y si usted no tiene el dinero necesario porque muchas veces estos procedimientos no los cubre EPS pues no se va hacer todos los exámenes correspondientes para que usted esté físicamente bien.</p> <p>Se hace los exámenes de manera general a todos se les programa de acuerdo a la diferente área, pero cuando nosotros nos envían el concepto médico nos envían los diferentes seguimientos entonces por el tema de seguimiento y pues de a ARL y de que la empresa se cuida mucho de pronto de que vayan a suceder cosas más adelante entonces por ese motivo pues no. Y como te decía los exámenes para ellos, o sea los exámenes que los hacen de seguimiento para ellos son muy costosos y las empresas no, no lo cubren al 100% entonces uno puede decirle bueno sí, pero usted me garantiza que se va hacer los exámenes, pero como si, si de pronto la persona no tiene los recursos para hacerse sus procesos son una piedra en el camino para ellos.</p>	<p>Hasta el momento no hemos tenido una MT, aunque sí personas de la comunidad LGBTI, y la verdad ellos se les realizan unos exámenes adicionales, que las empresas exigen para prevenir algún tipo de anomalía y constatar que la persona esté bien físicamente. Esos exámenes son costosos y no todas las personas tienen EPS, considero que por ese motivo</p>	<p>Las barreras invisibles que deben enfrentar las personas trans, es sistemáticamente continua, aunque existan normas que protejan sus derechos continúan siendo víctimas de prejuicios, que las excluye y les da una postura de desventaja económica y social frente al resto de la población que las lleva a la marginalización, pobreza y violencia (Departamento Nacional de Planeación, 2021).</p>

A continuación, se presentan las respuestas relacionadas con el objetivo dos, el cual es: Describir las actitudes que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral para las mujeres trans en Santiago de Cali.

**¿En la organización se propician los espacios para realizar integraciones entre los empleados que los incentiven y los motiven en cuanto la integración y mejorar el ambiente laboral?**

1	Si lo hacemos, realizamos comitivas, realizamos pausas activas, realizamos celebración de cumpleaños, Salidas, si realizamos varios espacios para estas integraciones.	Si realizamos diferentes espacios de integraciones.	En Colombia algunas organizaciones han tratado de implementar personalidad a su compañía, promoviendo una buena identidad corporativa, la cual se fundamenta en una serie de valores y comportamientos que repercuten en los servicios e indicadores haciendo distinción en la misión, visión y objetivos (Aparicio, 2018).
---	--	---	---

2	Sí, eso sí, pero como te digo eso pues a nivel del tema específico no. Capacitaciones para los guardas, el direccionamiento al respecto, al trabajo en equipo, pero encaminado a la igualdad de género no.	Si capacitaciones sobre el respeto, trabajo en equipo, mas no sobre la igualdad de género.	Por otra parte, Aparicio, (2018) comenta que los valores éticos son fundamentales para el buen desarrollo de los individuos, así como a nivel social y cultural hacen un aporte a su entorno. A nivel organizacional los valores son importantes para las visualizaciones y proyecciones tanto personales como organizacionales.
3	En este momento si se ha venido trabajando, se han venido haciendo algunas capacitaciones de... y hemos tenido el apoyo de la ARL, umm Inicialmente porque, primero porque ehh sus trabajos son en grupo digamos que la gran mayoría de tareas que se desempeñan aquí son en grupo ehh pues yo diría que el mayor tiempo de convivencia la pasan tal vez más aquí que en sus propias hogares, entonces es necesario que dentro de una organización constantemente se están dando espacios donde ellos puedan compartir algo más que simplemente el trabajo, si? Donde se puedan limar asperezas, donde se entienda de que existe una equidad de tareas, es decir, que nos tenemos que poner en los zapatos del otro para comprender que él también se cansa de estar parado y que exista una cooperación entre ellos.	Sí, capacitaciones con apoyo de la ARL, es bueno es que los trabajadores compartan espacios donde se pueden integrar socialmente, ya que la mayoría de actividades de producción se realizan en equipo donde es muy importante la empatía y la cooperación.	La base de toda compañía son los valores, ya que ellos encaminan a la consecución de objetivos y metas organizacionales, pero a su vez es fundamental lograr identificar qué motiva y cuál es su percepción personal en los colaboradores de una compañía, para así reconocer como pueden enfrentar diversas situaciones (Aparicio, 2018).
4	Sí, la empresa tiene un área que se llama gestión de bienestar laboral y también hay otra que llama cultura y gestión del cambio, estas dos áreas están muy relacionadas a tratar el ser y a tratar la cuestión de ser, de que el área esté más unida, de que haya ehh. Más de que haya climas laborales eficientes y buenos	Si la empresa cuenta con dos áreas que se encargan de incentivar, motivar y tratar de que los climas laborales sean idóneos.	No es necesario realizar reconocimientos de dinero a los empleados para motivarlos, se puede hacer uso de técnicas que reconozcan su desempeño y vinculación con la compañía y que puede crecer como profesional, gracias a su dedicación. Lo cual se verá reflejado en su calidad de vida (Aparicio, 2108).
5	claro que sí, nosotros diariamente se trabaja para que el ambiente laboral sea el mejor, Se hacen diferentes actividades de integración, capacitaciones a líderes para que sus líderes sean buenos líderes en su labor ehh en cuanto eventos nosotros celebramos podría decir que todo; el día del hombre el día de la mujer, el amor y la amistad podríamos decir que no dejamos pasar fechas especiales así como desapercibidas, entre mes se hacen actividades por ejemplo de compartir ya sea un champús un desayuno, se llevan personas personal capacitado para pausas activas para que ellos tengan sus 10 minutitos de recreación y puedan desconectarse de su de su campo laboral.	Claro que sí, se realizan integraciones, compartir, capacitaciones y pausas activas.	Realizar pausas activas fortalece las condiciones físicas de los empleados, debido a la postura que se mantiene durante la jornada laboral, además de fomentar factores como la creatividad, la interacción, el desempeño y eficiencia (UNIMINUTO, 03 de agosto 2023).
<b>Pregunta 12: en los espacios de higiene ¿Cómo se manejan en la empresa?</b>			
1	Somos una empresa PYME, no es tan grande pero tampoco tan pequeña entonces tenemos unas sedes que son más que todo los puntos de venta, lastimosamente los puntos de venta los locales cuentan con un solo baño donde entran mujer y hombre al mismo baño. Hay una sede administrativa que es la sede más grande, esa sede si cuenta con dos baños independientes entonces en esa sede si tenemos la fortuna de contar con dos baños que es más cómodo, más que todo por nosotras las mujeres de tener un baño exclusivo para nosotras.	Somos una empresa pyme, por lo tanto, en las sedes de punto de venta, son baños unisex, solo es un baño por sede y ya en la oficina la provincial si tenemos dos baños para que sea separados de hombres y mujeres.	De acuerdo con la Resolución 2400 de 1979, menciona que en las empresas deben de existir un orinal, un inodoro, un lavamanos y una ducha por cada 15 trabajadores, así como los elementos básicos necesarios para su uso; su clasificación es por sexo (Min. de Trabajo y Seguridad Social).  Por lo tanto, en las empresas PYME se rigen a la norma, y según la cantidad de empleados que tiene, así mismo se distribuyen, bien sea mixto o por sexo.



2	¿Bueno ahorita que llegaste estaba hablando del tema con mi jefe y ella me decía precisamente Brenda, recuerda que aquí la percepción y aquí es un poco subjetivo el pensamiento del personal masculino ya? ¿Por ejemplo y si contratamos una persona trans a que baño iría? Aquí los baños están buenos excepto este de que es de visita, pero es resto es mujer hombre entonces eso también es limitante para para la persona la Trans.	Los baños son de mujer y hombre y hay uno en recepción que es mixto, pero aún es complejo darle manejo si hubiese una MT.	Se rigen a lo que dicta la norma, según la cantidad de trabajadores así es la cantidad de baños en las oficinas (Min. de Trabajo y Seguridad Social). El personal administrativo, realmente no son muchos, pero aún prima la percepción de identidades de género heteronormativa, limitando la posible inclusión de MT.
3	Bueno, acá están divididos, si existen los baños tanto para mujeres como para hombres, pero en estos momentos no se ha presentado pues el caso de la persona que no se identifique y diga no mire yo no me identifiqué como para decir yo necesito otro tipo de baño así tanto para el área administrativa como para el área de producción. Tanto los casilleros, como los baños y duchas están totalmente divididos.	En nuestra empresa tenemos baños, duchas y casilleros divididos en mujeres y hombres, hasta ahora no se ha presentado ninguna persona que no se identifique con ninguna de estas opciones.	De acuerdo con la resolución 2400 de 1979, menciona en el artículo 17 que las empresas deben contar con baños separados por sexos y la cantidad varía de acuerdo con el número de trabajadores. De la misma manera en el artículo 22 se dicta que de acuerdo a la actividad de la empresa debe disponer de casilleros y alones de vestir con duchas para su aseo personal, las cuales deben estar perfectamente higienizadas y separadas por sexo (Min. de Trabajo y Seguridad Social).
4	En cuestión a los géneros si tenemos baños para mujeres y baños para hombres, no son baños mixtos: son baños generalizados.  Noooo, según su condición, si quiere utilizar el baño de las mujeres no hay inconveniente, acá la mayoría de las trabajadoras tienden a ser muy tolerantes.	Acá los baños están divididos entre mujer y hombre, y si hubiese una MT creo que no habría inconveniente porque por lo general acá las trabajadoras son muy tolerantes.	Se ciñen a lo decretado en la norma de la resolución 2400 de 1979, donde los baños deben estar clasificados por sexos y con las condiciones específicas generales para toda empresa (Min. de Trabajo y Seguridad Social). Refiere que las mujeres son tolerantes, en el caso de compartir baño con una MT.
5	Cómo está estandarizado en la empresa existen baños para damas, baños para caballeros, vestidores para damas, vestidores para caballeros que eso es lo que nos solicitan pues actualmente la norma.  Un MT no estaría obligada simplemente pues los baños digamos que no tenemos un control de baños como para decirle “usted va acá, usted acá.” No, puede ingresar al que ella crea conveniente y dónde se sienta más cómoda.	De acuerdo a la norma, solo tenemos baños-vestidores de hombres y mujeres. Si tuviésemos una MT laborando, es decisión de ella escoger donde se sienta más cómoda.	De acuerdo con la resolución 2400 de 1979, menciona en el artículo 17 que las empresas deben contar con baños separados por sexos y la cantidad varía de acuerdo con el número de trabajadores. De la misma manera en el artículo 22 se dicta que de acuerdo a la actividad de la empresa debe disponer de casilleros y salones de vestir con duchas para su aseo personal, las cuales deben estar perfectamente higienizadas y separadas por sexo (Min. de Trabajo y Seguridad Social).  Se deja abierta la posibilidad que, en caso de tener una MT como empleada, ella decida hacer uso del baño con el que mejor se identifique.
<b>Pregunta 13: ¿En caso de presentarse acoso laboral en una empleada mujer trans, qué medidas asume la empresa?</b>			
1	Independientemente que sea una mujer trans, si es una mujer o un hombre incluso, porque se puede presentar el procedimiento que creo que se llevaría a cabo es primero escuchar a la víctima, segundo reunir todas las pruebas posibles que apoyen el testimonio que ella o él están diciendo y tercero acompañarla en la decisión que ella o él tomen en cuanto a lo legal, si lo quiere llevar a lo legal pues nosotros apoyaremos en esa decisión y pues de acuerdo a lo legal los procedimientos que hayan que hacer la empresa estaría apoyando todo.	Independiente que sea una MT u otro género, se escuchará a la víctima, se reunirán las pruebas necesarias y la víctima decide llevar la situación a lo legal, la apoyaremos.	En la ley 1010 de 2006, es la encargada de tomar medidas de prevención, que sancionen y corrijan el acoso laboral o cualquier tipo de hostigamiento en el ámbito laboral. Cuya intención es proteger la honra, la intimidad, la libertad y salud mental de los trabajadores (Ley 1010 de 2006, art. 1). Bajo esta norma se deja claro que existen leyes que vigilan y sancionan el acoso laboral en Colombia.

Dando la información necesaria, dando todas las pruebas necesarias también.

- |   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 2 | Lastimosamente se le daría terminación en el caso de que se contrate; así ella no tenga la culpa lastimosamente para evitar como el problema y como que se repita la situación, si lastimosamente.  | Se daría por terminado el contrato para evitar que la situación se repita nuevamente.  | <p>En concordancia con la Constitución Colombiana de 1991, uno de sus artículos menciona el derecho sin limitaciones al libre desarrollo de la personalidad (Art. 16 Constitución Política de Colombia, 1991). Así como también en el artículo 25 se reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social que a su vez pronuncia el acceso justo a un trabajo digno (Constitución Política de Colombia, 1991).</p> <p>Por lo tanto, el desconocimiento de la norma hace que se realicen acciones injustas, en el campo laboral, nos referimos para ambas partes tanto empleador como empleado.</p> <p>En la Ley 1752, (2015) penaliza cualquier acto de discriminación y hostigamiento, con la intención de causar daños físicos y a la moral de personas, grupo de personas o pueblo; causados por su religión, ideales, etnia, raza, sexo, orientación sexual o discapacidad.</p> |
| 3 | Al interior de la empresa existe un comité de convivencia laboral ehh que por ley tiene que estar conformada de primera mano el proceso como tal que tendría que realizar esa persona es que debe de interponer la queja, existe un formato al interior de la empresa donde se fórmula la queja y dónde fórmula puntualmente porque considera que es acoso laboral porque hay que recordar que el acoso laboral como tal está estipulado dentro, dentro, dentro de esos parámetros o por el contrario pues puede ser alguna nueva modalidad. Si desde el punto de vista de gestión humana se identifica que está dentro del comité de convivencia; de primera mano se escucha la persona que está colocando la queja, de segunda mano se escucha la persona por la cual produjo esa queja de manera separada y es el mismo comité el que va a generar, digámoslo así, no sanciones porque el comité no genera sanciones, ¿sí? Si no alternativas de solución para regular ese conflicto por el contrario la medida da para una sanción pues desde el punto de vista de gestión humana se tendrá que hacer un proceso disciplinario conforme a la ley. | Se debería de hacer procesos con el comité de convivencia que tenemos acá en la empresa, donde se escucha a ambas personas implicadas, y el comité genera alternativas de solución, mas no sanciones. Ya si la situación es muy delicada se realiza proceso disciplinario conforme a la ley. | <p>Debemos tener presente que las mujeres se consideran como el género más vulnerable, por lo cual cuentan con una ley que protege sus derechos y la cual está relacionada con el acoso laboral. La Ley 1257 de 2008, tiene como objetivo, garantizar una vida libre de violencia, tanto a nivel privado como público. Con la intención de sensibilizar, prevenir y sancionar todo acto discriminatorio que atente contra la dignidad de las mujeres.</p> <p>Los empleadores están en la obligación de tomar medidas preventivas y correctivas ante el acoso laboral, donde se debe implementar un reglamento interno, conciliatorio y confidencial, que permita superar la situación ocurrida en el trabajo (Artículo 9, Ley 1010 de 2006).</p>   |
| 4 | La empresa tiene un área que es de una dirección disciplinaria y también hay un comité de convivencia donde en caso de que la persona sienta algún acoso, sienta alguna persecución o sienta alguna denigración de, de, de su género, hay unas áreas encargadas para eso y digamos hacer el debido proceso.   | Acá tenemos área de dirección disciplinaria y comité de convivencia y dependiendo de la gravedad de la situación, se realiza el debido proceso.  | Para las entidades públicas, también deben de formar un comité disciplinario donde se implemente un reglamento interno, que permita la prevención y la conciliación de conductas de acoso laboral (Artículo 9, Ley 1010 de 2006). Así mismo en caso de ser necesario se realiza proceso ante las autoridades competentes.  |

5	O sea, hasta el momento no tenemos una mujer trans, pero si nos enfocáramos mucho en el respeto, si la están irrespetando pues sería un reporte disciplinario para la persona que lo está haciendo porque ante todo debe primar el respeto en una compañía.	Se realizaría un reporte disciplinario, porque ante todo el respeto en nuestra compañía.	En concordancia con la Ley 1010, (2006) es obligación de los empleadores contar con comité disciplinario interno en el trabajo, para prevención e implementación de procedimientos internos que den solución a la situación. Así como a los empleadores que omitan situaciones de acoso laboral, pueden ser sancionados económicamente al igual que el trabajador que cometió la falta de acoso
---	---	--	---

**Pregunta 14: ¿En el momento de realizar ascensos que tanta influencia tiene la identidad de género en la organización?**

1	Ninguna en el momento de realizar ascensos o algunos reconocimientos se tiene en cuenta es el desempeño laboral y su preparación profesional.	Ninguna, se tiene en cuenta el desempeño laboral y preparación profesional.	Sin embargo, Galvis et al., (2019) existe una marcada discriminación ante la empleabilidad formal para la comunidad LGBTI, aunque las personas trans son las más discriminadas al momento de obtener un empleo formal, en comparación con las personas homosexuales.
2	No, eso sí no tiene nada que ver.	No tiene nada que ver.	Aunque han disminuido las cifras de mujeres con ingresos propios, la diferencia comparativamente con los hombres es notoria. Hasta el 2008, aproximadamente un 44% de las mujeres que vivían en zonas rurales y un 32% que vivían en la ciudad, no tenían ingresos propios; a diferencia de los hombres que en la misma fecha las cifras eran 14% y 10%. De acuerdo con informes realizados en el año 2010, la brecha de género, en quienes no disponen de ingresos económicos propios es entre las edades de 25-59 años de edad, que casualmente es la fecha reproductiva de la mujer (Espino, 2011).  Supuestamente el género no influye, pero algunos estudios nos muestran que la brecha de género aún sigue activa, si esto es para mujeres heterosexuales ahora serían aún más nulas las opciones para una MT.
3	Yo diría que eso no aplica, particularmente aquí en la empresa muy difícilmente se de los ascensos porque primero seguimos siendo una empresa pequeña y segundo es una empresa familiar entonces los cargos directivos o de jefatura están en cabeza de familia, solo que, en algún momento, pues lógicamente alguno de ellos llegase a moverse como tal de allí se tendría en cuenta una persona externa. Ya los otros tipos de cargos que hay son cargos asistenciales o cargos de coordinación, pero allí ha sido indiferente si es hombre o mujer.	Somos una empresa familiar por lo cual los cargos directivos los encabeza la familia, y en caso de faltar alguno de ellos se tiene en cuenta un profesional externo. Ya los operarios si es indiferente.	Laboralmente aún existen discriminaciones directas y encubiertas para las mujeres, el famoso y sonado “techo de cristal”, para lograr ascender a empleos jerárquicos (Espino, 2011).
4	No, aquí no influye el género aquí influye la experiencia y lo que se requiera para cumplir el perfil independientemente que sea mujer u hombre.	Aquí lo que influye es la experiencia y lo que se requiera cumplir el perfil.	Para Espino, (2011) es notorio la presencia de mujeres en empleos informales, precarios, domésticos y dedicados al cuidado de personas. Lo anterior es consecuencia de la división sexual del trabajo, por la distribución social de responsabilidades y obligaciones que se tiene por

percepción que las mujeres son indispensables en el cuidado del hogar y que los hombres son los encargados de producir ingresos económicos.

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 5 | No tenemos en cuenta de pronto en el género, los ascensos se dan más por, por trabajo; eso tiene que ser demostrable usted haya podido aprender del proceso, tenga esa empatía con el trabajo que está haciendo, tenga ese compromiso en la compañía y quiera verse usted crecer como profesional y ver crecer a la compañía en la que usted está trabajando, va más encaminada hacia estos aspectos que aún género. | El género no influye, es necesario demostrar que está comprometido con la empresa, empatía en el trabajo, crecer como profesional y asimismo que crezca la empresa. | Culturalmente la posición de la mujer aún sigue en desventaja, debido a las ideas machistas acerca de las mujeres son delicadas y solo lideran el hogar. Además, las pocas mujeres que logran liderar organizaciones, están expuestas a enfrentar variados obstáculos; donde deben demostrar sus capacidades, expuestas a críticas y su proyección empresarial es limitada, porque se les permite direccionar cargos de liderazgo cuando las organizaciones están en crisis, lo que limita su mantenimiento en posiciones directivas (Quezada, et al., 2018) |
|---|--|---|--|

**Pregunta 15: imaginé que en este momento llega una mujer trans a solicitar un puesto de trabajo porque vio una vacante en la organización donde usted labora,.. ¿Usted qué haría?**

- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| 1 | Recibiría su hoja de vida como a cualquier persona y se pasaría al departamento de recursos humanos, o sea me quedaría como con la hoja de vida y si se tiene una vacante se evalúa si de pronto se podría considerar para alguna vacante, si no se guarda para una vacante más adelante. | Le recibiría la hoja de vida, y la pasaría a recursos humanos para evaluar si cumple con el perfil de la vacante, y si no se guarda para más adelante. | Constitucionalmente todos los colombianos tenemos el derecho al libre desarrollo de la personalidad, siempre y cuando no vulnere los derechos de los demás a su alrededor (Artículo 16, Constitución política de Colombia de 1991).<br><br>Independientemente del estilo de vida o preferencia sexual o de género que se elija para vivir, las MT tienen todo el derecho de aplicar empleos formales. |
|---|---|--|---|

- |   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 2 | Entonces como le negaría allí, digamos porque usted sabe que a nivel de los jefes y por políticas de la empresa muy seguramente le van a decir no.<br><br>Bueno allí si la pondría a practicar pruebas lastimosamente le haría perder el tiempo le haría la entrevista, le aplicaría las pruebas y hago cuenta de que va a ser el proceso y bueno, el resto de la información que le envió las personas que no continúan al finalizar la tarde o al día siguiente les envió un mensaje diciéndoles gracias por participar en el proceso en el momento pues no aplicaste. | Por políticas de la empresa seguramente le van a decir que no, aunque por no discriminarla le haría pruebas, entrevista y el proceso, aunque sé que le estoy haciendo perder el tiempo, pero luego le envió correo donde le agradezco por participar del proceso pero que no ha sido admitida. | Todos los colombianos por derecho constitucional, se tiene el derecho a un trabajo digno y justo, ya que se considera como una obligación social (Artículo 25, Constitución política de Colombia de 1991). |
|---|--|--|--|

- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| 3 | Seguir el mismo proceso que hago con cualquier otro trabajador ehh... porque digamos que en últimas lo que yo voy a entrar a evaluar pues son sus conocimientos o su desempeño o su habilidad en la planta entonces no tendrían ni trata especial ni nada.<br><br>Sí, o sea que hiciera su proceso; yo creo que por el contrario son personas que tienen mucho que aportar en una organización. | Le haría el proceso normal como a cualquier otra persona, porque le evaluaremos sus habilidades y desempeño. | Las dificultades de la formación educativa para acceder, permanecer y culminar; procesos de gestión humana que limitan el posible ingreso al mercado laboral, así como garantías y remuneraciones no equitativas, son factores influyentes directamente en la vida laboral de las personas trans, la cual marca su posibilidad de mejora de calidad de vida (Galvis, et al., 2019). |
|---|---|--|---|

---

4	La abordaría de manera normal, no especial; sin ninguna discriminación; si le solicitaría igual que cómo se solicita todos los empleados, hoja de vida, indagaría pues qué experiencia tiene, en donde quiere pues ejercer, pero no más; ya después como siempre se lo he dicho en las anteriores preguntas se indaga más por el cumplimiento de sus funciones según el manual de funciones, valga la redundancia, pero pues tenemos en cuenta el perfil que digamos el género.	Se trataría normal sin discriminación, se haría el proceso como a cualquier otra persona, y se evalúa si cuenta con los requisitos para la vacante disponible. Es más importante el perfil que el género.	El derecho de escoger de manera libre la profesión u oficio, aplica para todos los colombianos (Artículo 26, Constitución política de Colombia de 1991).
5	La recibo igual como recibo todos los candidatos somos yo creo que de las empresas en las que he podido trabajar es una empresa de las que quiere mucho sus candidatos, el recibimiento es muy importante para nosotros; el ofrecerle un vaso de agua, una taza de café, una aromática para que la persona se sienta cómoda, desde prenderle el aire acondicionado y preguntarle le colocó a 20 grados, a 19 grados es importantísimo para nosotros que esa persona se sienta cómoda para que de esta manera cuando vayamos entrevistarla ella se sienta en la confianza de podernos contar todo lo que nosotros necesitamos acá en este proceso.	Se trataría igual que a cualquier otro candidato al cargo, se evalúa sus conocimientos y experiencia, se atiende de muy bien para que estén cómodos, y nos respondan lo más sinceros posibles.	Las dificultades de la formación educativa para acceder, permanecer y culminar; procesos de gestión humana que limitan el posible ingreso al mercado laboral, así como garantías y remuneraciones no equitativas, son factores influyentes directamente en la vida laboral de las personas trans, la cual marca su posibilidad de mejora de calidad de vida (Galvis, et al., 2019)

---

## Discusión

**Objetivo 1:** Caracterizar la *información* que tiene el personal de Recursos Humanos, sobre la inclusión laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.

A propósito de la *información*, todas las participantes sabían lo que era la inclusión laboral, lo tenían muy presente en sus conocimientos. Solo una participante mencionó por qué no son muy inclusivos con el sexo femenino (prioridad percepción de clientes, debido a que es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada), otra comentó que están en proceso de sensibilización orientadas a el respeto y a la inclusión de manera general y otra entrevistada comentó que aun en el país, le falta mucho por educar a las organizaciones respecto al tema. En Colombia las mujeres pasan más tiempo al cuidado del hogar y ejerciendo trabajos no remunerados en comparación al hombre. Culturalmente (Ramos y Bolívar, 2020) mencionan que hay labores que siempre van asociadas a la masculinidad, como sectores de construcción, transporte y agricultura. Sumado a una percepción imaginaria que el hombre cuenta con más cualidades para implementar la autoridad; dejando labores como servicios generales, enfermería y secretarías son puestos laborales feminizados.

Tres de las participantes sabían que era una MT y dos estaban un poco confusas con la definición exacta. Dentro de las cuales 4 de ellas mencionaron no tener inconvenientes en dirigirse a una MT como mujer, que es como creen que se sentiría más cómoda, lo que nos evidencia que aún falta educación acerca de no discriminar a personas con género diverso. En concordancia con lo anterior (Duarte et al., 2023) menciona la discriminación y el estigma suele ser factores determinantes de la exclusión y

autoexclusión de las MT, ya que ellas simbolizan una transgresión a la heteronormatividad cisgénero. Además, en los contextos educativos no se implementan procesos con información detallada acerca de la diversidad de género y temas relacionados (Duarte et al., 2023). Lo que es evidente es la necesidad de brindar un enfoque permanente en la inclusión de población de género diverso (dentro de las cuales pertenecen las MT) a nivel educativo, que demuestre empatía, respeto e igualdad.

Todas las participantes sabían que existen leyes que protegen a las personas con identidad de género diverso, pero no exactamente cuáles son. Solo una participante estaba al tanto de una circular que había sacado el Ministerio del Trabajo acerca de la diversidad en el campo laboral, pero antes de esta circular no tenía conocimiento alguno sobre ello. En continuación con el Departamento Nacional de Planeación (2021) aunque existan artículos en la Constitución Política de Colombia, que proteja los derechos de la comunidad LGBTI, las personas trans en especial las MT son las más violentadas y vulneradas, dejándolas en una posición de desventaja que las encasilla y obstaculiza su pleno desarrollo generando pobreza, exclusión, violencia y desprotección.

Sumado a lo anterior, coinciden todas las participantes que aún no tienen implementada alguna política interna que les acepte o niegue el acceso laboral de una MT, aunque sí una participante expresa que, aunque no tengan alguna política implementada, si es muy radical por ahora la no inclusión de personas de género diverso. Los perfiles organizacionales aún siguen siendo influidos por la estigma social, que sesga y limita los géneros, ahora si las personas cisgéneros les cuesta en ocasiones cumplir con algunos requisitos de determinadas empresas, claramente a una MT va a ser dificultoso para acceder a una contratación formal estable y de lograrlo obtener la permanencia sería un

reto enorme, debido a las posibilidades de acoso laboral al que se exponen por su apariencia física (Departamento Nacional de Planeación, 2021).

A propósito de los procesos de selección, todas las participantes hacen uso de plataformas virtuales o correo electrónico, para obtener información acerca de las personas interesadas en una vacante, lo que nos indica que el acceso a internet y su uso frecuente es fundamental al momento de buscar empleos disponibles. Lo que nos lleva a pensar ¿qué tan fácil es el acceso a internet para las MT?, de acuerdo con (Posso y La Furcia, 2013) la categorización que existe en la sociedad con las personas trans en especial las MT, es muy marcada, tanto que en su gran mayoría deciden emplearse en las habilidades que suelen aprender empíricamente por alguna amiga o compañera para generar ingresos económicos (estilistas, maquilladoras, servicios sexuales, etc.).

Sobre la información de los procesos de selección, refieren 4 de las 5 participantes entrevistadas que el género si influye de acuerdo al cargo que se encuentre disponible, de las cuales una fue muy determinante exponiendo sobre la importancia de contar con empleados masculinos (sus clientes son prioridad para esta organización, por lo cual se ajustan a las exigencias de sus clientes, que en este caso es emplear hombres en lugar de mujeres). Por su condición biológica el sexo femenino tiene desventaja en obtener y sostener un empleo formal. Debido a algunas condiciones biológicas femeninas como la maternidad, algunas empresas consideran que las empleadas mujeres les cuestan más dinero a las empresas en comparación con los hombres (Ramos y Bolívar, 2020).

De acuerdo con OIT (2014) en países de Latinoamérica, se han realizado investigaciones que demuestran cómo los estereotipos de distinción entre géneros son muy



evidentes. Algunas discriminaciones son directas y otras indirectas, dejando en evidencia que las mujeres les cuestan más obtener empleos que al sexo masculino.

Podemos inferir que, si es marcada la distinción entre identidades de género cisgénero, ahora es muy posible que a una MT le sea aún más dificultoso obtener un empleo estable formal.

**Objetivo 2:** Identificar los *campos de representación* que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral para las mujeres trans en Santiago de Cali.

Todas las participantes consideraban que las mujeres trans tienen los mismos derechos de contar con un empleo digno de acuerdo a su nivel de preparación en comparación con las personas cisgénero, solo una agregó que lastimosamente, aunque esta fuese una verdad válida, en la organización para la que labora no les interesa dar empleo a una persona de género diverso, así que a una MT no tiene posibilidades de laborar con ellos. Las MT al ser expulsadas de sus hogares, comienzan un camino con desventajas, debido a que su primordial preocupación ya no es su formación académica sino obtener su sustento diario. Si no están preparadas académicamente deben recurrir a la informalidad, en donde están estigmatizadas que solo pueden ejercer las profesiones de peluqueras y prostitutas. Cuando realmente pueden tener muchas habilidades diferentes, solo es necesario tener en cuenta que se les debe brindar las posibilidades de ejercer oficios diferentes a los ya nombrados (Duarte et al., 2023). Además, el difícil acceso y poca permanencia de las personas trans en el ámbito educativo, no les permite continuar con una preparación académica que les proporcione las herramientas necesarias para ser competitivas laboralmente, por lo tanto, las limita ante las posibilidades laborales de contar con un rol profesional (Departamento Nacional de Planeación, 2021).

A pesar del conocimiento sobre los derechos de las MT, todas las participantes, todas coinciden en no contar con MT en su personal, de las cuales 3 de ellas mencionaron no tener inconveniente dar la oportunidad de laborar con los a una MT. 2 consideraron que aún les falta educarse para enfrentar una situación de inclusión de personas con género diverso en especial las MT. Respecto con (Duarte et al., 2023) los factores familiares, de salud, educación y empleabilidad formal y sumado la violencia a la que están expuestas; el poco acceso a lo anterior, se refleja en el desarrollo integral de los seres humanos, que al no lograr contar con estos factores, repercuten en el bienestar de las personas, en este caso las MT que están con restricciones sociales por su identidad de género diversa.

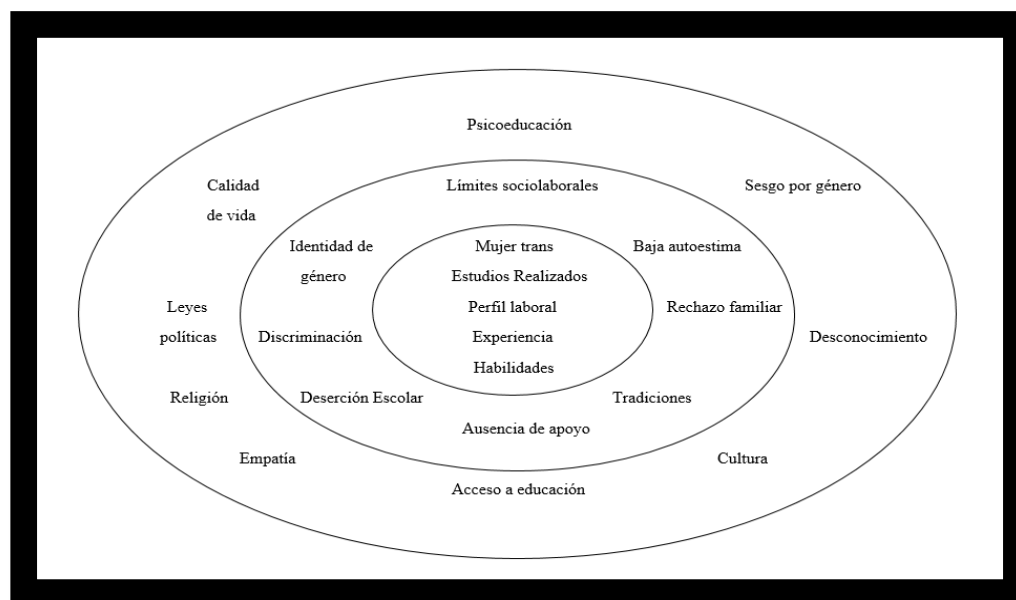
El género si influye de manera parcial. Dos participantes consideran que el género si influye de acuerdo al cargo y estudios realizados (empresa de alimentos y manufactura industrial), otras 2 donde el género no influye siempre y cuando se cubra la necesidad de la empresa y 1 expuso que claramente por ahora son muy cerradas las posibilidades de contratar el género femenino. Todas coinciden acerca de que debe de tener más validez las habilidades, experiencia y preparación académica que la identidad de género. En concordancia con lo anterior (Duarte et, al., 2023) Colombia es un país de cultura conservadora con gran influencia de modelos cisnormativo y patriarcales, donde las vivencias de sus habitantes se espera que sean heterosexuales y cisgénero; anulando la diversidad de género y a su vez generando una resistencia ante el reconocimiento de otras identidades de género diverso, limitando la inclusión en escenarios de salud, político, educativo, laboral y familiar.

Es muy marcada la discriminación ante la consecución de un empleo formal, porque los requisitos mínimos influyen el tener experiencia o los estudios necesarios para

el cargo, pero si las MT en ocasiones son excluidas de sus hogares, prima el sobrevivir con lo básico, dejando de lado la educación

Cuatro de las participantes consideran que no afectará a sus clientes si contrataran a una MT, dado que no es frecuente la atención directa con clientes, por lo tanto, estarían laborando en puestos donde no hay mucho contacto con clientes, más sin embargo una empresa si es muy concisa en dejar claro que no es viable la empleabilidad de una MT, porque sus clientes son de pensamiento y cultura muy tradicionales.

Las barreras invisibles que deben enfrentar las personas trans, es sistemáticamente continua, aunque existan normas que protejan sus derechos continúan siendo víctimas de prejuicios, que las excluye y les da una postura de desventaja económica y social frente al resto de la población que las lleva a la marginalización, pobreza y violencia (Departamento Nacional de Planeación, 2021).



De acuerdo con la información recolectada acerca de las representaciones sociales esta grafica da cuenta sobre los campos de representación, y postura que asumen las

participantes de esta investigación. Aunque en el discurso todas comentan estar abiertas al tema de inclusión laboral para todos en general sin importar la identidad de género; al momento de explicar sus procesos de selección limitan la inclusión laboral para las MT. Desde los primeros filtros de selección expresan la importancia de cumplir con los requisitos como el contar con experiencia laboral, tener una preparación académica que permita cumplir con el perfil profesional para obtener una vacante, generando límites socio laborales.

Las ideas más fuertes son aquellas que están en el núcleo de la gráfica, las cuales desencadenan en las MT, baja autoestima, discriminación, rechazo familiar como social; culturalmente por tradición la heteronormatividad inclina a crear sesgo en la sociedad para evitar incluir a todas las personas con identidad de género diverso, la poca permanencia escolar, por falta de apoyo familiar es un factor muy importante que se puede mejorar siempre que se implemente una buena psicoeducación que ejercite la empatía y el respeto, ante la diversidad e género. Aunque existan leyes que protegen el desarrollo de la libre personalidad, existen la religión, la cultura y tradiciones que influyen las ideas de la sociedad ante la inclusión laboral de las MT. Si hay deserción escolar, esta situación conlleva a no completar perfil profesional, lo que a su vez desencadenará en el poco acceso para obtener una buena calidad de vida.

**Objetivo 3:** Describir las *actitudes* que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral de las mujeres trans en Santiago de Cali

Los espacios de integración se realizan en todas las empresas donde laboran las participantes, debido a que estos espacios permiten mejorar la unión como grupo de

trabajo, de la misma manera que aporta herramientas para un mejor clima laboral. Solo 3 de ellas mencionaron realizar capacitaciones de diversos temas dentro de los cuales está presente el respeto entre compañeros por diferencias de estilo de vida y elecciones personales. Aunque ninguna menciona que se trataran temas referentes a la diversidad de género. En base a Aparicio, (2018) plantea que la base de toda compañía son los valores, ya que ellos encaminan a la consecución de objetivos y metas organizacionales, pero a su vez es fundamental lograr identificar en los colaboradores de una compañía, para así reconocer como pueden enfrentar diversas situaciones.

Por su parte, los espacios de higiene están divididos por sexos cisgéneros en todas las empresas donde laboran las participantes, es decir solo están clasificados en hombres y mujeres, dentro de las cuales en una de las participantes, en sus puntos de venta cuenta con baños mixtos, las otras 4 participantes comentan que en sus lugares de trabajo, tiene sus baños dividido por sexos e incluso dos de ellas cuentan con salones de duchas y casilleros para sus empleados, ya que son empresas industriales dedicadas a la elaboración de alimentos y manufacturas metálicas. De acuerdo con la resolución 2400 de 1979, menciona en el artículo 17 que las empresas deben contar con baños separados por sexos y la cantidad varía de acuerdo con el número de trabajadores (1 baño por cada 15 trabajadores). De la misma manera en el artículo 22 se dicta que de acuerdo a la actividad de la empresa debe disponer de casilleros y salones de vestir con duchas para su aseo personal, las cuales deben estar perfectamente higienizadas y separadas por sexo (Min. de Trabajo y Seguridad Social).

En caso de contar con una empleada MT y sufriera de acoso laboral, 4 participantes consideraron que en sus empresas primero oirían a ambas partes y hacer proceso en el

comité de convivencia y disciplinario, en caso de ser muy delicada la situación se hace proceso judicial. Solo una participante labora en prestación de servicios de seguridad privada, la cual menciona que se expulsa a la MT para evitar que la situación se repita. Lo que deje en evidencia la actitud que asume la empresa es de dejar la responsabilidad en manos de sus clientes que exige emplear solo al sexo masculino limitando la posibilidad de empleo al género femenino. En concordancia con la Constitución Política Colombiana de 1991, (Artículo 16) menciona el derecho sin limitaciones al libre desarrollo de la personalidad. Así como también en el artículo 25 se reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social que a su vez pronuncia el acceso justo a un trabajo digno (Constitución Política de Colombia, 1991). Por lo tanto, el desconocimiento de la norma hace que se realicen acciones injustas, en el campo laboral, nos referimos para ambas partes tanto empleador como empleado. En la Ley 1752, (2015) penaliza cualquier acto de discriminación y hostigamiento, con la intención de causar daños físicos y a la moral de personas, grupo de personas o pueblo; causados por su religión, ideales, etnia, raza, sexo, orientación sexual o discapacidad. Además, los empleadores están en la obligación de tomar medidas preventivas y correctivas ante el acoso laboral, donde se debe implementar un reglamento interno, conciliatorio y confidencial, que permita superar la situación ocurrida en el trabajo (Artículo 9, Ley 1010 de 2006).

En cuanto al tema de ascensos el género sí influye de manera parcial, es claro que le dan importancia a los estudios y habilidades que posea la persona aspirante al ascenso, aunque hay algunos cargos que sí influye el género, así como para el personal que laboran en seguridad privada mencionan no influir siempre y cuando se hable de géneros heteronormativo, aunque de alguna manera se contradice, debido a que ya han mencionado

que el género masculino es lo más aceptable para sus clientes y ellos, demostrando un sesgo evidente de discriminación por género hacia las mujeres. De la misma manera Espino, (2011) plantea que, aunque han disminuido las cifras de mujeres con ingresos propios, la diferencia comparativamente con los hombres es notoria. Hasta el 2008, aproximadamente un 44% de las mujeres que vivían en zonas rurales y un 32% que vivían en la ciudad, no tenían ingresos propios; a diferencia de los hombres que en la misma fecha las cifras eran 14% y 10%. De acuerdo con informes realizados en el año 2010, la brecha de género, en quienes no disponen de ingresos económicos propios es entre las edades de 25-59 años de edad, que casualmente es la fecha reproductiva de la mujer. Supuestamente el género no influye, pero algunos estudios nos muestran que la brecha de género aún sigue activa, si esto es para mujeres heterosexuales, las posibilidades para una MT son aún más escasas.

En caso de que llegase una MT a solicitar una vacante para la cual ella considera cumplir con el perfil, 4 de las participantes exponen permitirle hacer el proceso de participar a la aspiración de la vacante, siempre y cuando cumpla con los requisitos del perfil solicitado (experiencia y estudios) es decir que limitan el proceso de selección al exigir experiencia, estudios y aunque ya lo mencionaron en anteriores respuestas que dependiendo de la vacante si influye el género, solo que su discurso pretende ser incluyente aunque mientras más avanza la entrevista van dando cuenta sobre los sesgos que imponen a los procesos de reclutamiento. La participante empleada en seguridad privada, es sincera y contundente al mencionar que por educación le recibe la documentación y le hace proceso, aunque realmente sabe que por políticas de gerenciales no será admitida, por cuestiones ya anteriormente mencionadas respecto al género diverso.

Constitucionalmente todos los colombianos tenemos el derecho al libre desarrollo de la personalidad, siempre y cuando no vulnere los derechos de los demás a su alrededor (Artículo 16, Constitución política de Colombia de 1991). Independientemente del estilo de vida o preferencia sexual o de género que se elija para vivir, las MT tienen todo el derecho de aplicar empleos formales, que les permita obtener una buena calidad de vida. Para (Galvis et al., 2019) las dificultades de la formación educativa para acceder, permanecer y culminar; procesos de gestión humana que limitan el posible ingreso al mercado laboral, así como garantías y remuneraciones no equitativas, son factores influyentes directamente en la vida laboral de las personas trans, la cual marca su posibilidad de garantizar una estabilidad y bienestar.



## Conclusiones

En concordancia con los resultados obtenidos en esta investigación, frente a las representaciones sociales del personal de Recursos humanos sobre la inclusión laboral de mujeres trans en Santiago de Cali; se logra una referencia acerca de la información que poseen algunas empresas del sector privado y público de nuestra ciudad. Es evidente que aún faltan más capacitaciones que informen y eduquen a las organizaciones para lograr una inclusión significativa; además es muy marcada la importancia de una preparación académica pertinente para acceder a la consecución de un empleo formal. Así como el acceso a internet y el buen manejo de las herramientas digitales, son un factor indispensable para una búsqueda amplia de empleos formales en nuestro país

El marco teórico resultó ser adecuado más no suficiente, debido a la limitación a nivel de Colombia, por parte de los empleadores - personal de Recursos Humanos, aún no hay el suficiente interés significativo frente al tema, por lo cual nos referenciamos de países como Argentina, Chile, Ecuador y México; aunque no hablan exactamente de las MT, si de la comunidad LGBTI, a la cual pertenecen las MT.

Legalmente existen varias leyes y decretos que vigilan la dignidad de la población de género diverso, el desconocimiento a la norma de ambas partes, permite que se continúe presentando abusos y discriminaciones a las MT, quienes son el género más vulnerable de la comunidad LGBTI, por ser consideradas una transgresión a lo normativo.

Para Duran y Urrego (2022) aunque algunas empresas intenten ser inclusivas, las MT no se sienten a gusto con algunas restricciones que se les imponen, no se sienten

cómodas con su libre expresión, por lo cual el empleo informal sigue siendo una opción, para sentirse libres con su nueva identidad.

Los obstáculos o limitaciones en esta investigación, estuvieron en el contacto con el personal de reclutamiento a nivel empresarial, debido a que se encontró resistencia al tema, no les interesaba dar información sobre sus procesos de selección organizacionales.

La mayoría de las empresas colaboradoras, argumentan que sí están abiertas al tema de emplear a una MT, siempre y cuando cuenten con el perfil solicitado y la preparación académica pertinente. Lo que nos demuestra que siguen siendo limitantes, porque en investigaciones realizadas en años anteriores, aluden que no hay permanencia y culminación efectiva por parte de los jóvenes de género diverso. Nuestro país es de tradición de género heteronormativo, que aún continúan los sesgos por identidad de género diverso, tanto que la deserción de sus hogares a edades muy tempranas, son un factor determinante para no continuar con su formación académica, porque deben aprender a buscar su sustento diario. Obligando a las MT a recurrir a actividades no muy dignas pero que les muestran un camino de fácil acceso.

Se invita a las comunidades educativas a dar la importancia necesaria, ante el acceso y permanencia sin prejuicios de población de género diverso; así como capacitaciones para toda la comunidad educativa sobre temas de inclusión, respeto e igualdad. Lo que a futuro garantiza una preparación académica idónea para MT, que pretendan continuar con sus estudios, minimizando las posibilidades de exclusión al acceso laboral en un empleo formal, que les permita garantizar una mejor calidad de vida

digna y sin discriminaciones; donde ellas puedan demostrar sus habilidades y conocimientos.

Por medio de la aplicación de las entrevistas semiestructuradas, que se utilizaron en esta investigación, considero que son una herramienta fundamental y concreta, que permiten obtener la información necesaria para confirmar los objetivos de investigación. En cuanto a la escasa bibliografía que existe frente al tema de investigación, al programa de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, este estudio aporta información sobre la inclusión laboral de las MT, desde lo que representan para el personal de recursos humanos a nivel organizacional en la ciudad de Santiago de Cali.

En el ejercicio de esta investigación, a nivel personal fue muy satisfactorio aprender a implementar la habilidad de hacer investigación, indagar y seleccionar fuentes pertinentes al tema de interés, las cuales me serán de gran ayuda para continuar complementando mi formación profesional.

## Recomendaciones

Se hace necesario continuar indagando las representaciones sociales sobre la inclusión laboral de las mujeres trans en la ciudad de Santiago de Cali, en donde lo más importante es fomentar una psicoeducación que permita implementar una transformación de pensamiento, el cual conlleve a la disminución del estigma social que aún existe ante la igualdad de género. A través de programas educativos que brinden las herramientas necesarias y pertinentes que generen poco a poco una cultura de respeto y equidad. En el cual es de suma importancia contar con el apoyo de los docentes para propagar los programas educativos. Si se logra ir mejorando este aspecto educativo desde la educación básica, es un factor muy importante para que las MT disminuyan su deserción escolar y logren dar una continuidad a su preparación académica, permitiendo así contar con más herramientas para obtener una calidad de vida estable.

Aunque hoy en día existan diversas leyes que protegen la diversidad de género, en el ámbito organizacional, es pertinente que el área de recursos humanos, implementen talleres de psicoeducación que proporcione una cultura de respeto, empatía y equidad.

## Referencias

- Aparicio, L. (2018). Importancia de los Valores Corporativos en el Desarrollo y Crecimiento para Empresas Pymes Estudio Documental. *Universidad Cooperativa De Colombia, Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas*.
- Buitrago, W. (2021). Dirección de Desarrollo Social Subdirección de Género Situación de las personas trans en Colombia. *Departamento Nacional de Planeación*. Bogotá D.C.
- Campo, A., Oviedo, H. y Erazo, E. (2014). Estigma y discriminación a profesional de la salud transgénero. *Revista de la Facultad de Medicina*, 62 (1), 41-45. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v62n1.43693>
- Castro, J. (2019, junio 7). El panorama laboral para la población LGBT en Colombia. *El Empleo*. <https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874>
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus*, 3(1), 225-262. Recuperado de <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/886>
- Cerda, E. y Salazar, M. (2016). “Discriminación salarial entre homosexuales y trans (transexuales y transgénero) en quito en el período noviembre 2012-enero 2013: un análisis empírico”. [Proyecto de graduación previo a la obtención del título de ingeniera estadística, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8713>
- Combata, N. (2023). Acciones de empresas colombianas por la diversidad LGBTIQ+.
- Correa, E. (2013). Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. *Suma de Negocios*, 4(1), 109-119.
- Constitución Política de Colombia. (1991). <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística., (Octubre 2022-septiembre 2023). Mercado laboral de la población LGBT. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (13 de noviembre 2023). *Mercado laboral de la población LGBT*. [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt#:~:text=La%20tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20de,LGBT%20\(10%2C2%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt#:~:text=La%20tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20de,LGBT%20(10%2C2%25).).
- De Prada, M. (2019). *Discurso de los empleados de la organización farmacéutica en Santiago de Chile sobre las personas transexuales y/o transgénero dentro de la organización*. [Seminario de investigación para optar al grado de magíster en Psicología Clínica mención Psicología Organizacional, Universidad Andrés Bello].
- Duarte, C., Correa, D. y Hoyos P. (2023). Retos de ser mujer trans en Colombia: aspectos asociados a sus condiciones de vida. *Quaderns de Psicologia*, 25(2). <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1920>
- Duran, M. y Urrego, E. (2022). *La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia*. [Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga, Universidad de Antioquia].
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Revista Nueva Sociedad*. 0251-3552.
- Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2016). *Metodología de la Investigación sexta edición*. McGraw-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV
- Galvis, J., Parra, P. y Rocha, A. (2019). *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá*. [Trabajo de grado para obtener el título de Especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia] <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6204/Empleabilidad%20e%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20transg%C3%A9nero%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, L. (2021). *La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis para obtener el título profesional de: abogada].
- Juárez, A. (2015). Discriminación y Estigmatización en la Transexualidad. *Revista Publicando*, 2(5), 154-172. ISSN 1390-9304.
- Land, A. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. OIT.

- Las discapacidades y la salud.* (2020). Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.
- Leal, K. (21 de agosto de 2019). La población transgénero y su dura lucha por conseguir empleo en Colombia. *El País*. <https://www.rcnradio.com/colombia/la-poblacion-transgenero-y-su-dura-lucha-por-conseguir-empleo-en-colombia>
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152. ISSN 1994-3733.
- Marcos, M. (2021). Transexualidad y acceso al trabajo. El Estado Bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020). [Maestría en Administración y Políticas Públicas, Universidad de San Andrés]. <http://hdl.handle.net/10908/18863>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1979). *Resolución 2400 de 1979*. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>
- Millán, P., Arredondo, F. y Vásquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methados revista de ciencias sociales*, 6 (2), 174-189. SSN 2340-8413
- Miranda, U., Acosta, Z. (2009). Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa. *Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*.
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Universidad de Guadalajara, México. Athenea digital*, (2).
- Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Papeles de Trabajo, Universidad de Buenos Aires*, (12), 156-172. ISSN 1851-2577.
- Posso, J., La Furcia, A. Subjetividades y cuerpos transgresores en el mundo del trabajo: Género, trabajo corporal y de cuidado de mujeres Trans en peluquerías de Cali y San Andrés Isla, Colombia. *Universidad del Valle, Colombia*.
- Quecedo, R., Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. ISSN 1136-1034.
- Quezada, S., Méndez, F. y González, D. (2018). Rol del género femenino en el ámbito laboral: una figura comparada con el desempeño dirigenal de la mujer a nivel de Latinoamérica. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 111-120.

- Ramos, C., Bolívar, M. (2020). Brecha de género en el mercado colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 23(55), 285-312. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a13>
- Rodríguez, J., Ayvar, A., Dávila, A., Andino, P., Quiñones, C., Rodríguez, L., Rassi, S., Feliciano, M., Henríquez, E., Quiñonez, P., Santana, M., Archilla, A., Castillo, V., Ortega, M., Vásquez, C., Sánchez, A., Cruz, E., López, N.,... y Carrión, Y. (2018). Prejuicio y distancia social hacia las personas gays y lesbianas en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Revista Griot*, 11(1), 16-33. ISSN 1949-4742.
- Rosario, E., Rovira, L., Luna, C., Neris, M. y Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103-143. ISSN 1946-2026.
- Solarte, Y., Monroy, N., (2019). Capacitación para la inclusión de las personas LGBT en empresas del sector privado. [Curso especial interés - management de gestión humana, *Universidad Católica de Colombia*]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23968/1/1.%20CAPACITACION%20PARA%20LA%20INCLUSI%C3%93N%20DE%20LAS%20PERSONAS%20LGBT%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO.%20%281%29.pdf>
- Soto, J. (2013). *Análisis de las oportunidades laborales de las personas transexuales en la ciudad de Guayaquil año 2013*. [Tesis de investigación previo a la obtención del título de ingeniería en diseño gráfico, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7672/1/TESIS%20JOSE%20SOTO.pdf>
- Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativas en los ámbitos sanitarios y socio sanitario*. Universidad de Castilla-La Mancha. D.O.I.: [https://doi.org/10.18239/estudios\\_2021.171.00](https://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.00)
- Valencia, G. y Maza, O. (2021). Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5, (12), 71-93. ISSN 2591-2755.
- Vargas, B., López, C. (2023). Análisis del acoso laboral en la comunidad LGTBIQ+ en la industria de la construcción del municipio de Soacha: Legislación y jurisprudencia constitucional. *Universidad Libre De Colombia*.



- Villarroel, G., (2007). Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 7(49), 424-454.
- (2006). Ley 1010 de 2006. República de Colombia - GOBIERNO NACIONAL. *EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL*. Bogotá, D.C.
- (2014). Limitar uso de baños atenta contra la salud de trabajadores. *Ministerio del Trabajo*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/limitar-uso-de-banos-atenta-contra-la-salud-de>
- (2015). Ley 1752 de 2015. *El Ministro de Justicia y del Derecho*, Bogotá, D.C.
- (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? *Organización Internacional del Trabajo*. OIT.
- (2023). Las pausas activas son una actividad ocupacional que previene lesiones asociadas al entorno laboral y fortalecen otros factores como el clima laboral. *Dirección de Comunicaciones*. Antioquia – Chocó.

## Anexos

## Anexo 1. Árbol categorial analítico

ARBOL CATEGORIAL ANALÍTICO			
OBJETIVO	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS/ EJES DE DISCUSIÓN
Caracterizar la <i>información</i> que tiene el personal de Recursos Humanos y/o personal de reclutamiento a nivel organizacional, sobre la inclusión laboral de mujeres trans en Santiago de Cali.	<p>Información del concepto representaciones sociales.</p> <p>Consiste en la estructura de los conocimientos que poseen un grupo o una persona acerca de algún objeto o alguna situación determinada, donde se logra evidenciar la calidad y cantidad de información que posee, el cual es de carácter prejuiciado, lo cual manifiesta la presencia de la actitud en la información.</p>	<p>Conocimiento que tienen del fenómeno (inclusión laboral de MT).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para usted, qué significa la inclusión laboral. ¿Has escuchado hablar sobre eso? ¿En dónde?</li> <li>- ¿Sabe usted qué es ser una persona Trans?</li> <li>-</li> <li>- Si llega una mujer Trans a solicitar trabajo a su empresa, ¿cómo se dirige a ella?, ¿Cómo sería el proceso a realizar con ella?</li> <li>- ¿Qué tan importante es la de género para obtener una vacante en esta empresa?</li> <li>- ¿Sabe cuál es la ley que protege la integridad de las personas con identidad sexual o de género diversa? ¿Dónde la escucho o la leyó?</li> <li>- ¿Considera que las mujeres trans tienen los mismos derechos de contar con un empleo digno, de acuerdo con su nivel de preparación en comparación con las personas heterosexuales?</li> </ul>
		<p>Realidad de la inclusión laboral en esa empresa. - que narren el paso a paso de los procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitar que narren un proceso de selección.</li> <li>- ¿Hay diversidad en el personal en lo relacionado con la identidad de género Trans?</li> </ul>
Identificar los <i>campos de representación</i> que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral para las mujeres trans en Santiago de Cali.	<p>Campos de representación:</p> <p>Expresa la organización del contenido de la representación. Remite a la idea de imagen, de modelo social, al contenido concreto y limitado de las proposiciones que se</p>	<p>Contenido y modelo social. (Aquello que está detrás de esa actitud a nivel subjetivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de contratar a una persona, ¿qué influye más, su preparación-experiencia y habilidades o tener una identidad de género convencional?</li> <li>- ¿Cree que afectaría a sus clientes, que se enteren que incluye laboralmente a MT?</li> </ul>

	refieren a un aspecto preciso del objeto de representación.		
Describir las actitudes que se encuentran en el entorno organizacional, ante la inclusión laboral para las mujeres trans en Santiago de Cali.	Aptitudes en el entorno organizacional	Condiciones imaginativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de contar con personal de MT, en cuanto al uso de espacio de higiene, ¿cómo sería el uso de este?</li> <li>- Imagine que, en estos momentos, llega una mujer Trans a solicitar un puesto de trabajo que vio en una vacante. ¿Usted qué haría?</li> <li>- ¿En caso de presentarse acoso laboral en una empleada MT, qué medidas asume la empresa?</li> <li>- En el momento de realizar ascensos, ¿qué tanta influencia tiene la identidad de género?</li> <li>- ¿En la organización se propician los espacios para realizar integraciones entre los empleados, que los incentiven y motiven en cuanto a la integración y mejorar el ambiente laboral?</li> </ul>

## Anexo 2. Entrevista semiestructurada

1. ¿Cómo se llevan a cabo los procesos de selección en esta organización? (Solicitar que narren un proceso de selección. Prestar atención si responde a lo siguiente:)
  - ¿Qué tan importante es el género para obtener una vacante en esta empresa?
  - En el momento de contratar a una persona, ¿qué influye más, su preparación-experiencia y habilidades o tener una identidad de género convencional?
  - ¿Sabe usted qué es la inclusión laboral? ¿Sabe usted que es ser una MUJER Trans? ¿cómo se dirigirá a una mujer trans?
  - ¿Hay diversidad en el personal en lo relacionado con la identidad de género Trans? ¿Crees que la organización está preparada para recibir este tipo de personas?
  - ¿Cree que afectaría a sus clientes, que se enteren que incluye laboralmente a MT?
2. ¿Sabe cuál es la ley que protege la integridad de las personas con identidad sexual o de género diversa? ¿Dónde la escucho o la leyó? (complementar con esta pregunta: ¿Considera que las mujeres trans tienen los mismos derechos de contar con un empleo digno, de acuerdo con su nivel de preparación en comparación con las personas cisgénero?).
  - ¿Tienen alguna política interna para estos procesos de selección?
3. ¿En la organización se propician los espacios para realizar integraciones entre los empleados, que los incentiven y motiven en cuanto a la integración y mejorar el ambiente laboral?
  - a. Indagar sobre el uso de los espacios de higiene.
  - b. ¿En caso de presentarse acoso laboral en una empleada MT, qué medidas asume la empresa?
  - c. En el momento de realizar ascensos, ¿qué tanta influencia tiene la identidad de género?
4. Imagine que, en estos momentos, llega una mujer Trans a solicitar un puesto de trabajo que vio en una vacante. ¿Usted qué haría?

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN EJERCICIO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE A TRABAJO DE GRADO UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO SEDE CALI

Yo, \_\_\_\_\_ identificado (a) con C.C No.  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, número telefónico \_\_\_\_\_ edad  
actual de \_\_\_\_\_ años, manifiesto que he sido informado (a) sobre la entrevista semiestructurada,  
por parte de la estudiante \_\_\_\_\_ psicología de X  
semestre, de la Universidad Antonio Nariño sede Cali, y que tengo conocimiento de los objetivos  
de esta entrevista.

Estoy informado(a) que mi participación es libre y voluntaria y puedo solicitar información sobre  
los resultados. Aceptó contestar de manera clara y sincera la entrevista, mis datos serán tratados de  
forma anónima, respetando la confidencialidad. Responder lo solicitado, no representa ningún  
peligro ni tendrá efectos secundarios. Además, reconozco que esta información es importante para  
el fortalecimiento de competencias académicas de los futuros profesionales de la psicología.

Acepto participar libre y voluntariamente lo mencionado en este documento.

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos completos del (la) participante

\_\_\_\_\_  
C.C No.

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos completos de la estudiante

\_\_\_\_\_  
C.C No.

Fecha: \_\_\_\_\_