

Plan de Implementación De la Estrategia de Vinculación Laboral Dirigida a la Población LGBTIQ+ de la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca

Alba Esneida Bolívar Mojica

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do>

Carlos Alberto Martínez Contreras

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do>

Mily Andrea Ayala Calderón

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do>

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnTrayectoriaEscolar/all.do?isTrayectoria=TE>

Profundización

Análisis de Dinámicas Organizacionales y Sociales Contemporáneos

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Facultad de ciencias empresariales
Flover Artunduaga Lizcano

Bogotá, Colombia
Octubre de 2022

Plan de Implementación de la Estrategia de Vinculación Laboral Dirigida a la Población LGBTIQ+ de la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca

Alba Esneida Bolívar Mojica, Carlos Alberto Martínez Contreras y Mily Andrea Ayala Calderón

Director: Flover Artunduaga Lizcano

Trabajo de grado para optar al título de Maestría en Gerencia Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Bogotá, 2022

Tabla de Contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
Descripción del Problema	11
Justificación	16
Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Especificos	21
Diseño Metodológico	22
Tipo de Investigación Descriptiva.	22
Enfoque de Investigación cuantitativa	23
Investigación cuantitativa	24
Hipótesis.....	24
Praxeología	25
Diagnóstico de Necesidades de la Población LGBTIQ+	25
Estado del Arte.....	30
Marco Legal.....	34
Normatividad.....	34
Municipios y Distritos	36
<i>Bogotá D.C.</i>	36
<i>Medellín</i>	37
Derecho a la Vida y a la Dignidad	37

Departamentos	37
<i>Valle del Cauca</i>	37
Marco Normativo que Reconoce los Derechos del Sector Social LGBTI en Colombia	39
Marco Teórico	41
Análisis de Resultados	52
Discusión de Resultados	57
Redes y Alianzas	63
Estrategias de la Gerencia Social que Faciliten la Inclusión Laboral de la Poblac LGBTI	13
Estrategia: Desarrollo a Escala Humana.	74
Estrategia: Empoderamiento de la Población LGBTIQ+ como Sujetos de Derechos.....	23
Estrategia: Escenarios Participativos, Reconocimiento de su Ser, Psicoeducación. 77	
<i>Reconocimiento de sus derechos, actividades masivas, espacios participativos.</i>	77
Estrategia de Vinculacion Laboral, A través de Ferias de Servicios Dirigidas a la Población LGBTIQ+, Organizadas por el Sector Empresarial.	78
Estrategia Creación de Valores Corporativos Orientados a la Inclusión Laboral de la Población LGBTIQ+.....	79
Recomendaciones Finales.....	82
Referencias.....	85
Anexos	95
Anexo 1: Instrumento de Recolección de Informacion, Entrevista Semiestructurada	95

Anexo 2: Respuestas de los Funcionarios Entrevistados de la Gobernacion de Cundinamarca .	
.....	97
Anexo 3: Respuestas de los Funcionarios de los Municipios .	105
Anexo 4: Matriz de Actores .	109
Anexo 5: Matriz de Operacionalizacion .	112
Anexo 6: Semaforo de alianzas.....	114

Indice de Figuras

Figura 1. Arbol de Problemas	15
Figura 2. Indice de Inclusión LGBTI	51
Figura 3. Caracterización de la población LGBTIQ+ en los municipios	54
Figura 4. Inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+	55
Figura 5. Creacion de Alianzas con las empresas en los municipios	56
Figura 6. Fuentes de inclusion laboral.....	57

Indice de Tablas

Tabla 1. Evaluación y descripción de los criterios.....	54
Tabla 2. Porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral a la comunidad LGBTIQ+	58

Resumen

Este documento investigativo pretende que desde la gerencia para la atención a grupos étnicos y comunidad LGBTIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca y con las herramientas propias de la gerencia social consolidar redes y alianzas estratégicas con el propósito de que esta comunidad se pueda vincular con las empresas públicas y privadas a los diferentes procesos de vinculación laboral los cuales permitan consolidar el proyecto de vida de esta población. Es importante precisar que, si bien es cierto que esta investigación se desarrollará desde la Gerencia para la atención de Grupos étnicos y comunidad LGBTIQ, el proceso investigativo estará dirigido a la población LGBTIQ+.

Palabras Claves: Redes y alianzas estratégicas, inclusión laboral, RSE, LGTBIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales, Queen).

Abstract

This investigative document intends that from the management for the attention to ethnic groups and the LGBTIQ + community of the Government of Cundinamarca and with the tools of social management, consolidate networks and strategic alliances with the purpose that this community can be linked with public companies. and private to the different employment linking processes which allow consolidating the life project of this population.

It is important to specify, although it is true that research will be carried out by the Department for Attention of Ethnic Groups an LGBTIQ+ community, the investigative process will be aimed at the LGBTIQ+ population

Keywords: Networks and strategic alliances, labor inclusion, CSR, LGTBIQ+ (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transsexuals, Intersexually, Queen)

Introducción

La secretaria de Desarrollo e inclusión Social de la Gobernación de Cundinamarca, en la Ordenanza N° 059 del 2021 “por la cual modifica la ordenanza 011 de 2020 y realiza ajustes al plan departamental de desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca, ¡Región que progresa! En el cual se define la meta 154 “Implementar una estrategia de vinculación laboral dirigido a la población LGBTIQ+. Esto debido a los frecuentes casos de discriminación y otras problemáticas asociadas como el acoso laboral, abuso de poder, hostigamiento y rechazo generado hacia las personas con orientación e identidad sexual diversa.

La Gobernación de Cundinamarca desde la Gerencia de Atención hacía la Población LGBTI, ha venido desarrollando diferentes acciones como es la orientación hacia perfiles profesionales y proyecto de vida en jóvenes, capacitaciones para el fortalecimiento de conocimientos, competencias en adultos y oferta laboral desde las cajas de compensación familiar.

Durante trece años, Mateo Vergara, un hombre trans, trabajo en una empresa de mensajería que lo discriminaba por su identidad de género. Para evitar perder su empleo, solía tolerar que sus jefes y compañeros se refirieran a el como mujer o lo tildaran de “machorro”, lidio también con las miradas incómodas en los baños de hombres o que lo obligaran a trabajar hasta 16 horas bajo la amenaza de que ninguna otra compañíalo recibiría por ser trans. “Yo tenía una doble vida. Una en el mundo trans y otra en la empresa”, recuerda a sus 35 años. (Talento diverso, 2020).

Schiffman (2005), afirma que la cultura colombiana está llena de creencias, valores y

costumbres y, por tanto, la comunidad LGBTIQ+ ha sido motivo de discriminación, acoso e intimidación, esto tiene como secuela una cultura exigente al desacuerdo hacia la identidad sexual. Por su parte, la Constitución Política de Colombia (1991), en su Art 13. expresa que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política y filosofía” (p.15). Sin embargo, en la actualidad se sigue presentando vulneración a las personas por su identidad sexual, presentándose comportamientos de rechazo y homofobia.

Por lo mencionado anteriormente, se busca fortalecer la visión de la Gerencia para la atención a la comunidad LGBTIQ+. de la Gobernación de Cundinamarca frente a los procesos de inclusión laboral de dicha población. Teniendo en cuenta los casos reiterativos de discriminación, acoso laboral, abuso de poder, hostigamiento, escasa oferta laboral y rechazo al que en ocasiones se ven expuestos los individuos pertenecientes a este sector poblacional.

Y es que, al reconocer y visibilizar a la población LGBTIQ+, se generan múltiples beneficios como son:

- Ofrecer una mejor calidad de vida, fortaleciendo su reconocimiento como sujetos de derechos, y afianzando su autonomía.
- Identificar y responder a sus necesidades, atraer.
- Gestionar y retener el talento humano en los diferentes departamentos de los sectores empresariales.
- Fortalecer en las empresas del sector público y privado a través de los valores corporativos los procesos inclusivos para la comunidad LGBTIQ+.

- Sensibilizar a los colaboradores de las empresas con relación a la diversidad de género, orientación sexual, respeto, y visibilización de esta población.
- Trabajar en red con otras instituciones y empresas que son aliadas en el respeto y gestión positiva de la diversidad.
- Fortalecer redes y alianzas con las empresas interesadas en contratar personas de la comunidad LGBTIQ+.

Descripción Del Problema

Han sido muchos años en los que el mundo ha empezado una lucha política y social para el mejoramiento, adaptación y protección de los derechos de todos los individuos. En el mundo, los derechos de la comunidad LGBTQ+ empezaron a ver la luz a finales de la década de los 60 y principios de los 70, aunque uno marcó un antes y un después en la exigencia de estos. Los disturbios de Stonewall, fueron un punto de inflexión en la exigencia de los derechos de las personas pertenecientes a esta comunidad dónde, en junio de 1969, se presentó una represión por parte de la policía de Nueva York contra un grupo de asistentes a un conocido, pero clandestino bar gay (Geoghegan, 2019).

Esta revuelta tiene su origen en Estados Unidos con el frente de liberación gay (GLF), y años más tarde organizaciones similares en Australia, Bélgica, Canadá, Francia, España, México, Argentina, Nueva Zelanda, Países Bajos y Reino Unido.

Desde ese gran acontecimiento se han ido exigiendo alrededor del mundo más derechos para generar una igualdad entre las personas heterosexuales y las pertenecientes a esta comunidad. Aunque hoy en día son evidentes los avances en cuestiones de derechos e igualdades, está claro que en el corto tiempo transcurrido, desde el inicio de este movimiento hay un largo camino por recorrer sobre todo en los temas de acompañamiento a la sociedad y la educación de la misma, a diferencia de otros movimientos que reivindican derechos como lo puede ser el caso de los derechos de las mujeres y que llevan bastantes décadas desde cuando se empezaron a hablar de igualdad, en el caso de los derechos de la comunidad LGBTQ+, un factor crucial y que ha jugado un papel importante en el desarrollo de estos es la educación que ha recibido la sociedad frente a la tolerancia y la comprensión de que a pesar de una orientación sexual no se puede discriminar a nadie.

Colombia frente a este tema no ha sido indiferente, y es que, a partir de la década de los 80s, se empezaron a evidenciar muchos cambios en cuestiones legislativas para otorgar sus derechos inherentes a las personas sin importar su orientación sexual. Antes de los 80s, en Colombia era ilegal y estaba penalizado con cárcel ser homosexual. Pero durante el período presidencial de Julio César Turbay esta medida fue abolida y se empezaron a generar políticas sociales que cambiaron todos estos comportamientos de la ley antes estos actores sociales. Las grandes capitales de los departamentos fueron epicentro de una oleada de movimientos que empezaron a hacer visibles y a sensibilizar a las personas y mostrar que las diversidades sexuales existen y que esto no impide el libre desarrollo de una persona y mucho menos le condiciona a tener menos capacidades que otra. Aunque Colombia por cultura ha sido un pueblo conservador en sus ideales y pensamientos, ha sido un país abanderado en la región, en temas de reivindicación de los derechos para la comunidad.

Teniendo en cuenta los últimos 20 años de renovación en temas legislativos para los derechos de la comunidad LGTBQ+, la Gobernación de Cundinamarca en el año 2021 bajo el plan departamental de desarrollo 2020-2024 "Cundinamarca, ¡región que progresa!", ha generado una serie de ordenanzas, la última ordenanza 059 de 2021, la cual define la meta 154 del plan departamental de desarrollo dicta "implementar una estrategia para la vinculación laboral de la población LGBTIQ+". Esta estrategia en cabeza de la secretaria de desarrollo e inclusión social y designada a la gerencia de atención a la comunidad LGBTIQ+, pretende generar las políticas y los espacios idóneos para generar la vinculación laboral, evitando casos de discriminación asociados al acoso laboral, abuso de poder, hostigamiento y rechazo generado hacia los individuos con orientación e identidad sexual diversa. Todo esto amparado en la Constitución política de Colombia de 1991 haciendo defectivos los artículos 1, 25, 53. (Gobernación de Cundinamarca, 2021).

Esta estrategia puesta en marcha en el año 2021, ataca diferentes frentes problemáticos, no solo en el ámbito laboral sino también en el auto reconocimiento, reconocimiento y aceptación que se debe generar desde el núcleo familiar, el ámbito educativo, amigos, gente cercana, así como población civil, y así mismo, pueda extenderse a los sectores empresariales, lo cual permita dar continuidad dentro de los procesos inclusivos en todos los contextos sociales.

Por otra parte, Un estudio del Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBTQ+ de Colombia, señaló que más del 50 por ciento del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral (Cámara de comerciantes LGBT de Colombia [CCLGBTCO], 2019).

A pesar de que en Colombia existe la Ley 1752 del 2015, que en su primer artículo destaca que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual. Según el presidente de la cámara de comerciantes LGBTQ+ de Colombia “Es en entidades del Estado en donde todavía estamos más atrasados en entender que deben existir espacios laborales sin discriminación, sobre todo a nivel regional donde falta un gran trabajo para que la función pública de empleo garantice estos ambientes” (Cárdenas, 2019 párr. 3).

De lo anterior aún se puede evidenciar que por temor a perder el empleo o que exista acoso laboral, muchas personas optan por no denunciar las situaciones de maltrato, acoso sexual y burlas o conductas homofóbicas, no existe una “Línea de denuncia” que proteja a la víctima, quien de manera anónima pueda exponer su caso.

Pregunta:

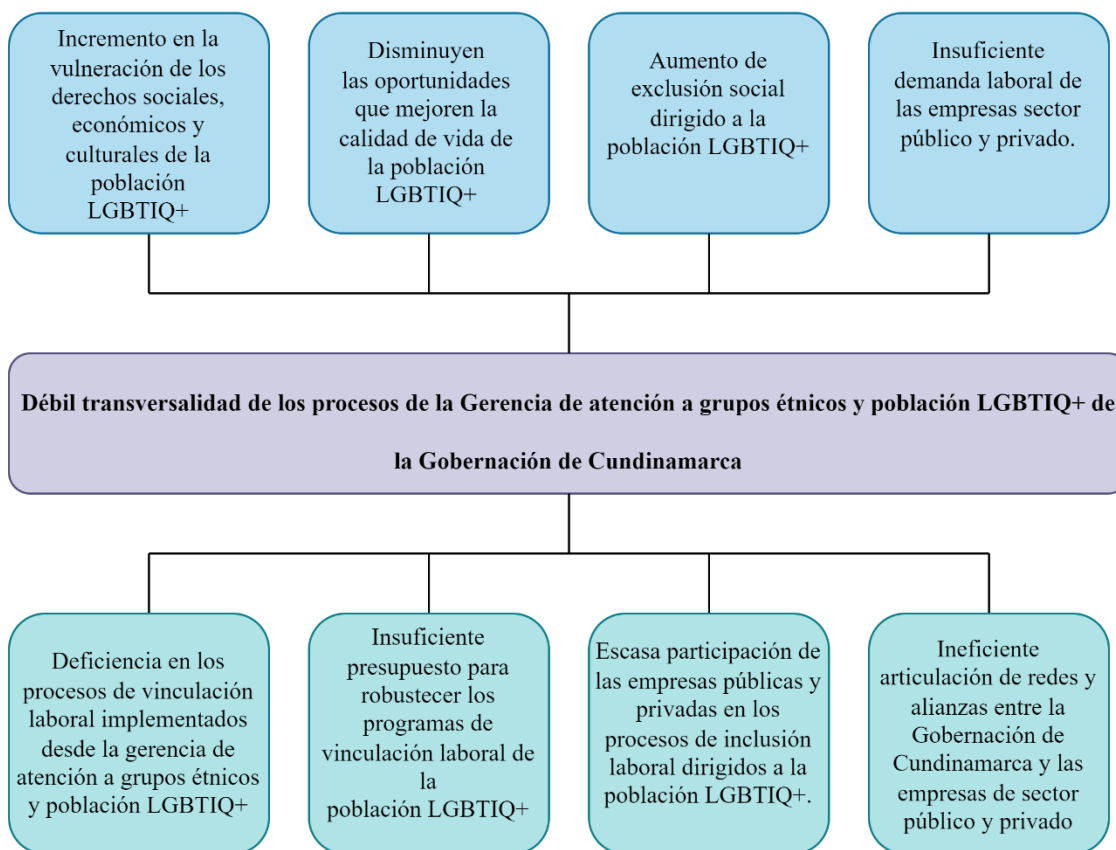
¿Cómo la Gerencia de Atención a grupos étnicos y población LGTBIQ+ de la Gobernación

de Cundinamarca por medio de herramientas de redes y alianzas estratégicas, puede fortalecer la inclusión laboral en la población LGTBIQ+?

Árbol De Problemas

Figura 1.

Árbol de problemas



Nota En el árbol de problemas se plasman las diferentes dificultades que hay en los procesos desde la Gobernación de Cundinamarca con respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+. Fuente: Elaboración propia (2022).

Justificación

Es importante realizar un pequeño análisis frente a los procesos de inclusión social y laboral de la población LGBTIQ+. En pleno siglo XXI, es notorio la falta de oportunidades no solo con respecto a su identidad sexual, sino además por la falta de capacitación sobre esta población dentro de las Instituciones Educativas, y es que si bien es cierto durante la última década se ha visto una mayor visibilización de la comunidad LGBTIQ+, también es cierto que han sido estigmatizados y a su vez víctimas de violencia de género, dentro del ámbito laboral afirma Ramos *et al.* (2017), las personas de esta comunidad, pueden llegar a sufrir burlas, insultos, maltrato y acoso en sus sitios de trabajo, los cuales son ejercidos por sus jefes y hasta por sus propios compañeros y que además de tener que soportar prejuicios por su orientación sexual tienen que demostrar que están capacitados para cumplir su labor de excelente manera, del mismo modo, esta autora señala que esta discriminación dentro de algunos entornos laborales, se debe a la creencia dentro de la sociedad que lo “normal” es ser heterosexual y se fundamenta en la idea de cómo se debe ver un hombre y una mujer físicamente y como estos deben comportasen dentro de la sociedad.

Por lo mencionado anteriormente, muchos de ellos se ven expuestos a situaciones que les impiden forjar un proyecto de vida que a su vez les permita tener una vida digna. Vale la pena resaltar, que el hecho de tener diversidad en su identidad, este tipo de población es sujeto de derechos sociales, económicos y culturales, por lo tanto, estos derechos deben ser reconocidos por el Estado y también dentro de la sociedad.

Por otra parte, de acuerdo a la encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría , se

puede evidenciar que el 60% de las personas pertenecientes a esta comunidad, en sus puestos de trabajo se han sentido vulnerados en sus derechos a causa de la homofobia y la lesbofobia, por otro lado, se evidencia que los individuos que se identifican como trans, no recibieron formación para el trabajo esto con un porcentaje del 49% de las personas encuestadas, y por último el 80% contestaron que han sido discriminados en los procesos de reclutamiento debido su identidad sexual. Estos resultados arrojados en la encuesta dejan ver que la inclusión de esta comunidad va más allá de la política pública y depende de las transformaciones socioculturales. (secretaría Distrital de Planeación [SDP], 2022).

Así mismo, en el diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, la Fundación ANDI et al., (2022), describen las diferentes barreras que son provocadas por actores y situaciones que imposibilitan a esta comunidad a acceder al campo educativo y al laboral e interfieren en el desarrollo humano. Y es que las barreras empiezan desde el entorno familiar, en donde no se cuenta con el apoyo necesario por parte de los integrantes y se reproducen patrones de violencia física y psicológica. También se encuentran barreras sociales en cuanto al difícil acceso a los servicios de salud y a las creencias arraigadas de los individuos, encontrando así prejuicios y discriminación, por otro lado, las barreras educacionales que juegan un papel importante en la vida de los sujetos ya que, allí adquieren y desarrollan competencias, capacidades y habilidades que los preparan para el acceso al mercado laboral y también para el mundo socioemocional. Finalmente, se encuentran barreras laborales que van desde el momento de la búsqueda de un empleo hasta el momento de la entrevista, los procesos de contratación, y sumado a ello, las diferentes dificultades encontradas como tal dentro del entorno laboral, discriminación dentro de las empresas, escasa comunicación asertiva y dificultad en las habilidades sociales en relación

con los colaboradores y jefes.

Por otro lado, Sucarrat *et al.* (2016), en la guía de género para empresas, se destaca la labor que en la actualidad realizan muchas empresas las cuales se han comprometido con la inclusión al mercado laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. En sus procesos de reclutamiento han querido exaltar los principios de igualdad y van en contra de todo tipo de discriminación hacia esta comunidad por su orientación sexual, una de los propósitos que se pretende con estas iniciativas es lograr un impacto positivo en los procesos de reclutamiento y que puedan llegar a permear a más empresas, ya que según Ramos *et al.* (2017), la mayoría de veces el reclutador realiza preguntas que para los entrevistados pueden llegar a ser incómodas e invadir su vida privada y hasta indagar del porqué de su preferencia sexual, como complemento Sucarrat *et al.* (2016), enfatizan en la importancia de un cambio en los procesos de reclutamiento y que los requisitos para el perfil estén relacionados con las características del puesto de trabajo más que con las preferencias del entrevistado, igualmente dejar de lado los prejuicios y las creencias personales y poder abrirse al manejo de diferentes personas de la comunidad LGBTIQ+, para que ellos puedan estar a gusto y así expresarse libremente sin coartar sus derechos.

En cuanto a la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, hay mucho camino por recorrer y esto debe hacerse a pasos agigantados a través de un componente estratégico que permitan la vinculación laboral de esta población. Para que esto resulte posible, se hace necesario que desde la gerencia social se puedan fortalecer las políticas públicas que tienen que ver con la responsabilidad social empresarial como instrumento integrador, que permita el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+. Al fortalecer estas políticas públicas se genera un valor social y se contribuye notablemente en la construcción de tejido social y

empoderamiento de los actores involucrados y que se mencionan a lo largo de este tratado.

Por otra parte, las Naciones Unidas desde la iniciativa planteada en los ODS en el ítem cinco, los cuales están dirigidos a la igualdad entre los géneros. Tal como lo plantea este eje, la igualdad de género es un derecho fundamental y además esencial para construir un mundo pacífico y sostenible. Lo planteado por esta organización desde la ODS, es un punto fundamental, esto debido a que las políticas públicas en ocasiones resultan ser ineficientes para que los Estados garanticen los derechos humanos de la población LGBTIQ+.

Los actuales gobiernos y los gobiernos próximos para posicionarse deben robustecer el presupuesto e inyectar capital suficiente para fortalecer las políticas públicas, planes, programas y proyectos que estén enfocados hacia la inclusión social y vinculación laboral de la población LGBTIQ+, solo de esta manera se disminuirán las brechas sociales que aún están muy arraigadas dentro del contexto social.

Se puede afirmar que, desde la pertinencia de la gerencia social, junto con la articulación de redes y alianzas con las instituciones públicas o privadas, se puede contribuir, y fortalecer los procesos de inclusión laboral para la población LGBTIQ+.

Sumado a lo expuesto anteriormente, vale la pena mencionar que la comunidad LGBTIQ+, es una población que poco a poco han tomado conciencia de sus propios derechos como ciudadanos, y además de esto se han ido desarrollando intelectualmente en diferentes instituciones educativas lo cual les ha permitido ser más competentes en medio del mercado laboral y lo cual les permite desempeñarse en cualquier ámbito laboral del contexto nacional. Pero a pesar lo expuesto, según el informe de la revista Portafolio del día 27 de

junio de 2022, menciona que esta población es la más educada, pero a su vez es la población con la mayor tasa de desempleo en el país. En el territorio nacional, 501.000 personas mayores de edad se identifican como población LGBT, de ellas el 85,1% vive en centros urbanos, el 66,5% tiene entre 18 y 45 años, y en su mayoría habitan en viviendas de estratos 3,4 y 6. (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE], 2022).

Por otra parte, el director del DANE (2022), menciona:

Es importante resaltar que casi la mitad de las 307.000 personas que encontramos ocupadas dentro de la población LGBT son empleados particulares. 153.000 personas corresponden a la posición ocupacional de obrero o empleado particular, lo cual, frente al 41,2 por ciento de personas no LGBT, en la misma posición, muestra que la población ocupada LGBT tiene una vocación a estar más cerca de las condiciones de formalidad en términos relativos (párr.4).

Así las cosas, es importante resaltar el rol del Estado con esta población en el cual se debe procurar, el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas con el fin de contribuir al desarrollo y fortalecimiento del potencial humano. Para ello es importante ampliar las vacantes laborales tanto en el sector privado como en el sector público ya que de esta manera se puede contribuir al desarrollo del país y a reducir las brechas de desigualdad y pobreza.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer la inclusión laboral en la población LGTBIQ+ por parte de la Gerencia de Atención de la Población LGTBI de la Gobernación de Cundinamarca a través de la herramienta de redes y alianzas estratégicas de la Gerencia Social para generar oportunidades que brinden una mayor calidad de vida a esta población.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las barreras que generan las empresas públicas y privadas para que la población LGTBIQ+ pueda acceder a oportunidades laborales.
- ✓ Relacionar las múltiples causas que conllevan a la baja participación de la población LGTBI en los procesos de inclusión laboral con los actores o redes y alianzas de empresas públicas y privadas en Cundinamarca.
- ✓ Diseñar la herramienta de redes y alianza estratégica para crear mayores oportunidades de vinculación laboral en la población LGTBIQ+

Diseño Metodológico

Para esta investigación se escoge el tipo de investigación cuantitativa se escoge el instrumento de entrevista semi estructurada con el cual se pretende indagar las barreras que genera las empresas públicas y privadas para la población LGBTIQ+ pueda acceder a oportunidades laborales.

Tipo de Investigación Descriptivo

Para el proceso investigativo que se está desarrollando a través de la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, se tendrá en cuenta la investigación explicativa, la cual permite analizar las múltiples causas que generan la baja oferta laboral de las empresas públicas y privadas hacia la población LGBTIQ+ con el fin de implementar una estrategia de redes y alianzas que permitan el fortalecimiento de dicho proceso.

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizó en primera instancia una encuesta, la cual se aplicó a los funcionarios de la Gerencia para la Atención de la Comunidad LGBTI. Dicha encuesta permitió identificar las acciones y proyectos que esta gerencia ha desarrollado para apoyar el proceso de vinculación laboral de los sectores sociales LGBTIQ+.

Esta investigación tendrá un alcance descriptivo, el cual se relaciona por Sampieri (2014), donde se menciona que los estudios de alcance descriptivo son aquellos que permiten que el investigador pueda describir dichas situaciones, fenómenos y contextos, describiendo de qué manera se dan cada uno de ellos. (p.92).

En el caso de este apartado investigativo se analizará en detalle cómo se encuentra

caracterizada la población LGBTIQ+, en algunos municipios del departamento de Cundinamarca, con respecto al proceso de vinculación laboral; así como también, identificar las acciones y proyectos que la Gerencia para la Atención de Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI ha desarrollado con el fin de apoyar el proceso de vinculación laboral de los sectores sociales LGBTIQ +. Por otra parte, precisar si desde la Gerencia de la Gobernación se han articulado acciones con las Alcaldías de los municipios del departamento, las cuales permitan que este grupo poblacional, pueda tener acceso al contexto laboral.

Sumado a lo descrito anteriormente, es relevante analizar como las estrategias de redes y alianzas con el sector público y privado, pueden incidir en el bienestar económico de la población LGBTIQ+. Del mismo modo, identificar con que fuentes de inclusión laboral cuentan los municipios para aumentar la demanda laboral.

Enfoque de Investigación Cuantitativa

Para el desarrollo de este documento investigativo se aplicará una entrevista semi estructurada y un cuestionario,

La entrevista semiestructurada, cuestionarios y revisión de documentos de la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, con el fin de desarrollar el plan de implementación de la estrategia que permita la vinculación laboral de la población LGBTIQ+.

En este documento se registran los datos obtenidos mediante la recolección de datos, los instrumentos previamente mencionados, los cuales permitirán describir las variables y al mismo tiempo permitirán analizar si desde la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca se cuenta con las acciones efectivas que faciliten el acceso al mercado laboral de la población para la que va dirigida esta

investigación. Así mismo, analizar si desde la Gerencia de la Gobernación y las alcaldías municipales se cuenta y se implementan estrategias que permitan la articulación de redes y alianzas con las empresas del sector público y del sector privado que permitan la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+.

Método de Acercarse al Objeto de Estudio

Investigación cuantitativa En este documento se plantearán ciertas afirmaciones en forma de hipótesis, las cuales se validarán con la aplicación de los instrumentos que se detallaron anteriormente, con los cuales se realizará una confrontación de los hechos que tienen que ver con la inclusión en el ámbito laboral dirigido a la población LGBTIQ+.

Hipótesis

La implementación de redes y alianzas que brinda la gerencia social puede llevar a mejorar la inclusión laboral de la población LGTBIQ+ como un trabajo orientado por la gerencia de atención a la Población LGTBIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca.

Las acciones que implementa la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca en articulación con las alcaldías municipales del departamento, contribuyen al desarrollo económico de la población LGBTIQ+ y favorecen la inclusión laboral en el sector público y en el sector privado.

Las estrategias establecidas desde la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación, van desde las redes y alianzas con las empresas del sector público y privado con el fin de aumentar la oferta laboral para este grupo poblacional como estrategia de RSE.

En el diseño concurrente se analizarán en detalle la inclusión laboral de la

población LGBTIQ+, para ello se tendrá en cuenta la información recolectada en las encuestas, por medio de la aplicación de la entrevista semiestructurada, las cuales se aplican a los funcionarios de la Gerencia de Atención a la Población LGBTIQ+ y funcionarios de las alcaldías municipales del departamento, con el fin de identificar y analizar la incidencia que tiene la estrategia de redes y alianzas, y como esta permite la vinculación laboral de la población LGBTIQ+.

Para lo anterior en un primer momento se realizará una entrevista semiestructurada a los funcionarios de la Gerencia de atención a la población LGBTIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca, y a su vez a los funcionarios de las Alcaldías municipales del departamento, con el fin de indagar dicha sobre las múltiples causas que limitan el acceso laboral de la población LGBTIQ+.

Praxeología

Ver, en donde se da respuesta a la pregunta ¿Qué sucede?, Juzgar, ayuda establecer ¿Qué puede hacerse?, Actuar, define ¿Qué hacemos en concreto y Devolución creativa, se responde a ¿Qué aprendemos de lo que hacemos? (Juliao, 2011).

Ver

En la sociedad, la población LGBTIQ+ se ha visto enfrentada a la vulneración de los derechos sociales, económicos y culturales, generando situaciones estresantes propias de su ciclo vital individual, familiar y social, viviendo escenarios de discriminación, estigmatización y violencia; se evidencia como una constante en la vida de estas personas.

Juzgar

La Gobernación de Cundinamarca desde la Gerencia de Atención a la Población

LGBTIQ+, ha venido desarrollando diferentes acciones como lo es la orientación hacia perfiles profesionales y proyecto de vida en jóvenes, capacitaciones para el fortalecimiento de conocimientos y competencias en adultos.

Se ha realizado entrevistas a funcionarios de alcaldías municipales para conocer las iniciativas que realizan para fomentar la inclusión laboral en los diferentes municipios de Cundinamarca.

Actuar

Se generó una alianza con el SENA para las personas que requieran orientación ocupacional, certificación en competencias y fortalecimiento de conocimientos para la ejecución y acciones con cajas de compensación para la vinculación laboral, como también capacitaciones de sensibilización a personeros y alcaldes municipales.

Devolución Creativa

Por medio de los instrumentos aplicados y las apreciaciones generadas desde la Gerencia de atención a la población LGBTIQ+, se busca fortalecer por medio de la herramienta de redes y alianza estratégica de la Gerencia Social, que permita generar oportunidades que brinden una mayor calidad de vida a esta población y oportunidades de vinculación laboral.

Diagnóstico de Necesidades de la Población LGBTIQ+

Es importante señalar que el sector poblacional que se está abordando dentro de esta investigación, ha sido víctima frecuente de la discriminación a razón de su orientación sexual lo que impide en ocasiones el acceso a los servicios de salud, oportunidades educativas, y acceso a oportunidades laborales, esto se convierte en un limitante para el óptimo bienestar y una mejor calidad de vida.

Para entrar en detalle, es preciso introducir algunos antecedentes normativos, los cuales permitirán entender la importancia de la visibilización de este grupo poblacional, así como también el respeto por la dignidad y la tolerancia frente a la diversidad en cuanto a la orientación sexual.

Para comenzar, la Declaración de los Derechos Humanos, en los artículos, 1, 2 y 7, los cuales hacen referencia a la libertad e igualdad en derechos de todos los seres humanos y su igualdad ante la ley, del mismo modo se puede mencionar el Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos, y por los Derechos Económicos, sociales y Culturales, y por otra parte, es importante mencionar el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT).

Aunque la Convención Internacional de Derechos Humanos (ONU, 1994), ha establecido algunos lineamientos en relación a la no discriminación por condiciones de sexo, u otra condición social, se sigue visibilizando constantemente actos discriminatorios y de rechazo hacía la población LGBTIQ+. Debido a este tipo de situaciones, que vulneran notablemente los derechos de la población en cuestión, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) ha dado algunas recomendaciones a los Estados con el fin de corregir dicha conducta.

Avanzando en el tema, es preciso mencionar que en el territorio nacional se han diseñado políticas públicas, las cuales están orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de los individuos pertenecientes a este sector poblacional.

Se puede afirmar también que en el ámbito laboral el panorama no es del todo alentador para esta poblacional esto debido a las barreras que impiden el acceso al mercado laboral, esto debido a su orientación sexual, que en algunos momentos de su vida deben mantener en oculto con tal de acceder a una oportunidad laboral.

De acuerdo al diagnóstico que se encuentra condensado en el “documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población lgbti en Colombia”, menciona que las discriminaciones en el ámbito laboral ocurren desde la no posibilidad de acceder al trabajo o no poder acceder a un trabajo decente que permita asegurar la autonomía económica en condiciones de pleno goce de los derechos y en ambientes de no exclusión ni rechazo. Aunque no se cuenta actualmente con datos que permitan identificar las personas pertenecientes a sectores sociales LGBTI que están afiliadas al sistema de seguridad social o que tengan un trabajo, existen algunos estudios de carácter cualitativo y cuantitativo que permiten aproximarse a esta situación (Dirección de Desarrollo Social, 2020).

En relación con lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar que hay necesidades en la población LGBTIQ+, las cuales no son satisfechas, esta situación se desencadena debido a la falta de oportunidades como son la formación académica que impide el fortalecimiento de las capacidades intelectuales que favorezcan el desarrollo intelectual para posteriormente hacer parte del mercado laboral dentro del territorio nacional.

Del mismo modo, es importante señalar que en las ofertas de empleo descritas en los sectores sociales en reiteradas ocasiones hay exclusión social, esto teniendo en cuenta una investigación que fue realizada en las ciudades de Bogotá, Cartagena y Medellín, la cual devela que las mujeres trans y las mujeres lesbianas son excluidas en los procesos de selección, esto a razón del género, en relación con el cuerpo y su presentación. Otra barrera de acceso a la empleabilidad es por cuestiones a nivel institucional de las empresas donde se deben diligenciar formularios donde no pueden reconocer su orientación sexual. Y es que a raíz de lo expuesto anteriormente también se manifiesta otra necesidad y es la que tiene que ver con la cedulación de esta población, en donde se reconozca su verdadera identidad sexual. Otra necesidad que es imperante destacar en este apartado, es la que tiene que ver con el

reconocimiento y la visibilización de las capacidades y habilidades de esta población que limita la posibilidad de que ellos sean reconocidos en contextos laborales formales, puesto que muchos de ellos se emplean en lo artístico, oficios de peluquería, y muchas veces en el trabajo sexual, esto debido a las causas expuestas anteriormente.

Siguiendo en este razonamiento, en el “documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTQ+ en Colombia”, se establece que las dificultades y situaciones de discriminación en el entorno laboral van más allá del acceso a oportunidades de trabajo. De acuerdo con la Cámara de Comerciantes LGBTI, las personas pertenecientes a estos sectores sociales enfrentan dificultades asociadas con impedimentos para ascender y despidos, además de procesos de selección discriminatorios. Adicionalmente, existe alto desconocimiento por parte de las personas vinculadas a las áreas de recursos humanos de las empresas frente a cómo abordar los temas de diversidad sexual en el ámbito laboral (Castro, 2019).

Estado del Arte

Para la elaboración del estado del arte, se consolidaron investigaciones acerca del tema de inclusión laboral de la comunidad LGBTI, entre las averiguaciones más destacadas se encontró que a nivel nacional se han realizado estudios sobre la temática, los cuales sirven como fundamento para la realización del trabajo de grado.

Dando inicio al recorrido investigativo, se retoman estudios como el propuesto por la Fundación ANDI, *et, al* (2022), quienes publicaron un documento denominado “Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión de los sectores sociales LGBTI”, elaborado mediante una metodología mixta de recolección de información primaria, cuyo objetivo era

profundizar en el llamado por la inclusión, haciendo especial énfasis en las condiciones particulares de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, los resultados arrojados evidencian la importancia de favorecer escenarios de aceptación de la diversidad y la diferencia en general, así como procesos de acompañamiento y formación socioemocional para las personas LGBTI, de manera que los entornos se vuelvan más inclusivos, y las personas del sector social puedan derrumbar barreras en el acceso a servicios de formación, intermediación y vinculación laboral.

En su trabajo de grado, Ramos, Olaya y Cárdenas (2017), realizaron un proceso investigativo llamado “Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá” cuyo objetivo fue el diseño de una capacitación, abordando la inclusión laboral de personas que pertenezcan a la comunidad LGTBI; con el fin sensibilizar a líderes de organizaciones públicas y privadas generadoras de empleo, Las políticas de beneficios igualitarios y de prevención de la discriminación de la comunidad de LGBTI son el desafío que tienen las empresas de todo el mundo de cara al futuro. Las medidas que se toman para lograrlo y las diferencias en cada región, uno de los mayores problemas que suponen las políticas de inclusión es que la discriminación hacia la comunidad LGBT, este estudio fue de tipo exploratorio descriptivo, los resultados arrojados demuestran la contribución de manera muy importante para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo un proceso de sensibilización en una organización, para que se implementen medidas que apoyen la inclusión laboral de todas las personas teniendo presente su elección sexual.

Por otra parte Avendaño, Álvarez y Moreras (2016), en su tesis de posgrado “Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial” planteo como problemática la discriminación como tema que ha generado un

alto grado de desigualdad de las minorías, como es el caso de la comunidad LGBTI, grupo que vive las consecuencias de la exclusión social en el contexto laboral formal; debido a este flagelo, se ven afectados no solo en su vida económica, cultural y social, sino también sus derechos fundamentales, su investigación fue con diseño metodológico de tipo exploratorio, el objetivo principal era Proponer estrategias que incentiven la inclusión laboral para la población LGBTI de la UPI OASIS II en el marco de la Política Pública de Responsabilidad Social Empresarial en Bogotá, los resultados obtenidos demostraron la promoción de buenas prácticas empresariales, sin embargo, en las entrevistas a las empresas locales respecto a la inclusión laboral en población LGBTI, se identifica que actualmente, estas organizaciones están dedicadas a fortalecer su clima laboral en primera instancia garantizando ambientes laborales equitativos para sus trabajadores sin distinción alguna por orientación sexual.

Otra de las investigaciones fue la realizada por Castro, Sepúlveda y Morales (2021), mediante un enfoque cualitativo, pretendió abordar la problemática dirigida a la inclusión laboral de las comunidades LGBT que existe hoy en día en las empresas colombianas, para esto, la investigación se fundamenta desde la definición de Responsabilidad social empresarial enfocada a prácticas sociales y laborales de inclusión, el principal objetivo fue presentar las diferentes prácticas de responsabilidad social empresarial incluyentes que tienen implementadas las empresas en Colombia para la comunidad LGBT, los hallazgos encontrados arrojan que existen compañías que dejan de lado los estigmas sociales y culturales, promoviendo políticas y prácticas de responsabilidad social incluyente, que ayudan a mitigar el rechazo social que sufren las personas por tener una orientación sexual distinta; estas compañías son Ecopetrol S.A., Google Inc., Hotel Gran Hyatt, Scotiabank

Colpatria S.A. y Hotel Marriott.

Macias (2021), en su trabajo de posgrado titulado “Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria” en donde el objetivo fue analizar el contexto legislativo y normativo relacionado con la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT y utilizando un análisis de investigación Cualitativa, evidencio que no existe un estudio nacional que brinde cifras concretas respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGBT, lo cual genera un sesgo frente a cifras reales que permitan sensibilizar la situación de vulnerabilidad de derechos. Dentro de la comunidad LGBT, la identidad más vulnerable con el mayor índice de falta de oportunidad laboral es la transexual y transgénero debido a los estereotipos que parten de los imaginarios y aspectos culturales por apariencias físicas y como observación destaca que la participación comunitaria es fundamental para implementar estrategias para reconocer las nuevas formas de acción en la movilización social y participación ciudadana, fortaleciendo el tejido organizativo de la acción colectiva de la comunidad LGBT para potenciar la incidencia política y mejorar la calidad de vida.

Igualmente, Acosta, Ayala, Barrera, Lucas y Ruiz (2019), elaboraron una investigación de enfoque cualitativo, con el objetivo de analizar las causas internas y externas que afectan la discriminación laboral en el género homosexual en Colombia, ya que se evidenciaba que el problema no es solo en el ambiente laboral sino también en la falta de oportunidades para acceder a un trabajo digno, esta investigación dio como resultados que generalmente los homosexuales son encasillados en labores de estética y peluquería, con lo cual algunos se encuentran a gusto, como en el caso de los entrevistados, sin embargo, es pertinente coincidir con Pérez Álvarez et al. (2013) al señalar que, dado

este estigma, si un sujeto carece de estas habilidades, su búsqueda de trabajo será más compleja, dentro de las observaciones se pudieron evidenciar que es importante que se empiece a estructurar en las nuevas generaciones, la educación a reconocer las diferencias sexuales, a respetarlas y eliminar la discriminación, rechazos y homofobia hacia el género homosexual y comprender los cambios sociales y culturales que aparecen en nuestra sociedad.

Con base a los datos anteriormente recolectados, se logra realizar una investigación documental con el objetivo de obtener evidencia de investigaciones sobre la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, para así poder alcanzar el conocimiento crítico y lector-compresivo de lo que se busca y ayudando en la construcción y preparación de esta investigación.

Marco Legal

Teniendo en cuenta la normatividad, documentación y lineamientos de política pública desde las competencias de los gobiernos territoriales, en relación con la población LGBTI del Departamento Nacional de Planeación presentado en abril del 2015. Se afirma que los programas de gobierno territoriales deben tener en cuenta a la comunidad LGBTI. Comunidad que ha tenido que enfrentar por mucho tiempo la condición de discriminación y además de ello, la vulneración de muchos de sus derechos; así como también el desconocimiento de las diversas orientaciones sexuales que son distintas a la heterosexualidad.

Normatividad

Aunque la normatividad que ampara a este tipo de población es escasa, dentro de este documento, se describirán el marco constitucional (Constitución Política), decretos de la Presidencia de la República y leyes los cuales se expondrán a continuación:

En el marco de la constitución política (1991), se destacan los artículos 1. Colombia es un Estado Social de derecho, (...) fundada en el respeto de la dignidad humana, (...). Art. 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley (...). Art. 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad (...). Art. 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de condiciones, (...). El estado reconoce la igualdad y la dignidad de todas las personas que conviven en el país (P.p 13,15, 24).

Igualmente, el decreto 2893 de 2011 en su Art. 13, Numeral 5. Coordinar con las instituciones gubernamentales la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas dirigidas a comunidades (...) y el ejercicio de las libertades y derechos de la población LGBTI comunidades Indígenas, Rom, y población LGBTI.

Por otro lado, la ley 1482 de 2011 en su artículo “Actos de racismo o discriminación” sustenta, que aquellos que impidan el ejercicio pleno de los derechos de los individuos ya sea por su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirán en un delito y tendrán que pagar prisión que va de 12 a 36 meses y una multa de 10 a 15 SMLV. Así mismo, el Artículo 134 B, reitera en la privación de la libertad de las personas que causen daño ya sea físico o moral a aquellas personas que, por su raza, sexo, ideología, u orientación sexual sean perjudicados por estos, por lo anterior el artículo 134 C refiere que las penas por los daños

mencionados en los anteriores artículos se aumentarían si la conducta de los individuos está dirigida a negar o restringir los derechos laborales.

Siguiendo con la ley 1753 de 2015, en su artículo 130 “Política pública nacional para la garantía de los derechos LGBTI” menciona el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” en donde el gobierno nacional a través del Ministerio del Interior, ejecutará acciones para que se garanticen los derechos de la comunidad LGBTI (Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgeneristas e intersexuales), al igual que se tendrán en cuenta en los planes de desarrollo municipales, departamentales y distritales, para complementar el decreto 2340 de 2015, señala que el ministerio del interior debería elaborar los programas de asistencia técnica, social y de apoyo para esta comunidad, y que junto con las instituciones gubernamentales promover acciones con enfoque diferencial con el fin de atender a la población LGBTI.

También el decreto 762 de 2018 en su artículo “Promoción del reconocimiento e inclusión de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”, sugiere la importancia de la participación de la comunidad LGBTI, con el fin de rescatar su valor e identidad y lograr superar problemáticas sociales como el rechazo y la discriminación, por lo que se hace importante implementar estrategias como por ejemplo la divulgación de los derechos de esta comunidad en los ámbitos judiciales, de salud y del trabajo público y privado.

Por otra parte, vale la pena mencionar algunas experiencias de algunas administraciones territoriales, las cuales han diseñado y formulado lineamientos de política pública, las cuales están dirigidas hacia la inclusión dirigida a la población LGBTI. Entre

ellas, se destacan la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Alcaldía de Medellín y la Gobernación del Valle de Cauca.

Dentro de los lineamientos mencionados en este aparte, se destacan los que se describen a continuación:

Municipios y Distritos

Bogotá D.C

De acuerdo con el documento del Departamento Nacional de Planeación (2015), se adjuntan la normatividad, documentación y lineamientos de política pública desde las competencias de los gobiernos territoriales. Es preciso afirmar que el Distrito Capital ha sido un punto de referencia en cuanto la elaboración de los lineamientos de la política pública orientadas hacia la población LGBTI.

En este documento se describen principalmente las líneas de acción que se relacionan en la política pública de Diversidad Sexual en Bogotá, y las cuales están relacionadas con vinculación laboral de la población LGBTI:

Formación de servidores públicos, con el propósito de que conozcan las necesidades particulares de la población LGBT. La formación incluye a: cuerpo policial, cuerpo médico, cuerpo docente, funcionarios de cárceles, funcionarios de comisarías de familia. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2008).

Medellín

Estas Políticas públicas, están orientadas a la protección, restablecimiento, atención y la garantía de los derechos con los que debe contar el sector poblacional LGBTIQ.

Derecho a la Vida y a la Dignidad

En relación con el derecho a la dignidad, se puede destacar el lineamiento de política pública que está relacionada a la inclusión laboral y que es pertinente para el desarrollo de este documento investigativo. En este lineamiento se menciona el acceso al mercado laboral digno y el cual permita la generación de ingresos económicos. Además de ello la implementación de acciones que permitan la capacitación para el trabajo; así como también el respaldo con relación a los emprendimientos, y la eliminación de toda clase de discriminación en el contexto laboral.

Departamentos

Valle del Cauca

El Valle de Cauca, se ha convertido en el único departamento que formalmente ha instaurado mediante la ordenanza (339 de 2011), la cual está enfocada al sector social LGBTIQ. (Gobernación de Valle del Cauca, 2011).

Uno de los lineamientos que son concernientes mencionar, es aquel que hace relación con la implementación de programas de capacitación educativa, esto debido a que una de las barreras para la inclusión de este sector poblacional, tiene que ver con los imaginarios en el contexto social. En relación con lo mencionado anteriormente, la política pública esta direccionada en diseñar y ejecutar campañas de comunicación e información, los cuales estén dirigidos en este caso, a los habitantes del Valle del Cauca. Así mismo también se menciona la implementación de programas que capaciten al cuerpo docente en cuanto a las perspectivas de género, intersectorial y con enfoque diferencial de orientación sexual e identidad de género.

En relación a lo descrito anteriormente, si una de las barreras para la inclusión social es la

discriminación de la sociedad hacía la población LGBTIQ, con la implementación de esta política pública se está garantizando la restitución del derecho a la dignidad de este grupo poblacional, facilitando además de ello la formación académica que de apertura al acceso de oportunidades al mercado laboral.

Por otra parte, es necesario dar a conocer los lineamientos de esta política pública, en la cual se plantea una pregunta, la cual menciona la importancia de tener en cuenta los sectores de la población LGBTI. La respuesta a esta pregunta está relacionada con la vulneración a sus derechos y la falta de reconocimiento, relacionada a su identidad de género y orientación sexual. Esta situación hace que para este grupo poblacional se presenten barreras que impiden que las personas con orientaciones sexuales diversas no puedan tener un goce pleno de sus derechos.

Para que esto cambie, se hace necesario que los gobiernos territoriales no sólo incluyan a la población LGBTI en todos los planes, programas, proyectos y acciones, por otra parte, sus acciones deben estar orientadas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de este sector poblacional.

En relación con la idea anterior, y teniendo en cuenta las apreciaciones que se encuentran enmarcadas dentro del documento denominado Guía práctica para la inclusión de las personas LGBTI en los planes de desarrollo territorial (PDT) USAID (2020), donde el reconocimiento de los derechos de este grupo poblacional en su condición de seres humanos sea lo más importante, sin interesar el sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, pertenencia étnica, credo, ideario político.

Así las cosas, y teniendo en cuenta las aportaciones del documento vale la pena destacar que las políticas públicas que amparan a la población LGBTI, deben dirigirse hacía un enfoque diferencial de derechos y de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de

género diversos; así como también, generar la participación ciudadana de esta población que permite mejorar sus derechos y que a su vez contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

Marco Normativo que Reconoce los Derechos del Sector Social LGBTI en Colombia

Dentro de la Guía práctica para la inclusión para las personas LGBTI en los planes de Desarrollo territorial (PDT), se hace referencia al marco normativo:

Dentro del marco legislativo vigente se cuenta con la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015 que sanciona, en materia penal, la discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Esta acción penal tendrá lugar cuando esta discriminación se ejerza con la finalidad de restringir o vulnerar el ejercicio pleno de cualquier derecho. Cabe resaltar que, si bien esta norma no menciona la identidad ni la expresión de género explícitamente, esto no implica que las personas con identidad trans, por ejemplo, no puedan denunciar casos de discriminación en su contra, puesto que la norma es bastante amplia. (Plan de desarrollo territorial, 2020)

Marco Teórico

La población LGBTIQ + es una de las poblaciones que en diversas ocasiones se ven

expuestas a la vulneración de sus derechos, lo cual hace que su calidad de vida se vea condicionada por las oportunidades que el Estado y sus diferentes Instituciones estén dispuestos a otórgales. Al respecto, el informe Alternativo LGBT ICCPR Colombia Diversa (2010) señala que, los derechos de la población LGBTIQ+ en el territorio nacional, no solo son irrespetados y vulnerados, esto se debe a que en la práctica las autoridades judiciales y administrativas muchas veces antepone sus visiones perjudicadas, y también no hay un pleno conocimiento de las leyes y a su vez no se reconocen las necesidades de esta población. Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, se puede afirmar que en el contexto laboral hay muchas barreras de acceso que permiten la contratación de esta población en el sector público y privado. Así las cosas, se puede afirmar que el acceso laboral muchas veces se ve reducido a un mínimo de vacantes, ya que muchos de ellos deben enfrentarse a convocatorias y procesos de selección que son discriminatorios.

Si bien es cierto que se presenta este tipo de situaciones en el contexto laboral, se puede decir también que algunas empresas del sector privado están adaptando políticas de inclusión y diversidad, unas de ellas son empresas como el Grupo Nutresa, Sura y Altipal, esta última en cabeza de su gerente el señor Jorge Palacio con su iniciativa “valora y celebra la diversidad”. Es por ello, que para el cumplimiento de esta política se ha implementado dentro de la empresa talleres, charlas y acercamientos que permiten el respeto por la comunidad LGBTIQ+ y el acceso a oportunidades, donde se tiene en cuenta las habilidades, competencias y destrezas para el desempeño de cargos con la que se pretende disminuir la discriminación, así como también, propender por el bienestar en el entorno laboral tal como lo menciona el artículo de la bolsa de empleo.com.

Vale la pena resaltar que el Estado debe ser garante de los derechos de la población LGBTIQ+, fortaleciendo en sus planes de gobierno la inclusión laboral en el territorio

nacional, permitiendo de esta manera el derecho laboral y educativo, ya que de esta manera se contribuye al desarrollo económico, social y cultural del país. Esto teniendo en cuenta que, dentro de los 17 objetivos de desarrollo sostenible, numeral ocho, se relaciona tanto el crecimiento económico, como el trabajo decente que fomente el bienestar de la sociedad civil. El acceso a un entorno laboral con igualdad de oportunidades, con una adecuada remuneración económica, teniendo en cuenta el desempeño de sus colaboradores según sus competencias y donde se de apoyo a los proyectos de emprendimiento que estén a punto de desarrollar este tipo de comunidades. Se debe ampliar tanto en el sector público como en el sector privado las oportunidades que garanticen el bienestar y el desarrollo humano, sumado a ello que los términos de inclusión, equidad y justicia no solo estén descritos en las leyes nacionales, locales, en las políticas y valores corporativos, sino que sean términos que realmente sean tangibles en el contexto laboral, apuntando al empoderamiento y transformación de las realidades sociales de este grupo poblacional.

Así mismo la Organización de las naciones unidas (ONU, 2016), afirma que la equidad sexual y de género es un derecho y también un buen negocio para los sectores de la economía, y es que cuando se menciona la diversidad y se apuesta hacia ella se estará promoviendo el respeto y garantía hacia los derechos de la comunidad LGBTI, y al mismo tiempo se potencializa el crecimiento en el mercado de las empresas mejorando de esta manera su rendimiento y rentabilidad, también se disminuyen las brechas de pobreza y desigualdad

Es importante señalar también que, en Colombia, con la ley 1752 de 2015, relaciona en su primer artículo que se “tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, filosófica, sexo u orientación sexual”. (p.1)

Teniendo en cuenta el panorama descrito, en los últimos apartes, y según los reportes

investigativos del informe del empleo.com, en el territorio nacional la comunidad LGBTIQ+ son las que se ven más afectadas para acceder al mundo laboral, tan solo cuatro de 100 mujeres “trans” contaban con un contrato laboral formal, de acuerdo con la apreciación dada por el presidente de la cámara de comerciantes LGBT de Colombia.

Es por esta razón, que se está direccionando a las diferentes organizaciones para que estas empiecen a adaptar un lenguaje inclusivo y se implementen programas y proyectos donde se aproveche al máximo el recurso humano de esta comunidad, como sujetos de derechos.

Ahora bien, en cuanto al Plan Nacional de Desarrollo del periodo comprendido del 2018-2022 para la población LGBTI se busca promover los derechos en el ámbito educativo, laboral, servicios de salud y culturales que garanticen su desarrollo y lograr la equidad. Así mismo, dentro de las estrategias del PND, se busca garantizar el acceso de esta población a servicios que permitan la ubicación laboral por medio del servicio público de empleo. Con la implementación de dichas estrategias, este Plan de Desarrollo va orientada para que en el 2030 Colombia sea un país inclusivo, país donde se respetan los derechos de los individuos con orientaciones sexuales e identidades de género diversa, lo cual permite que se abra una ventana de acceso al mundo laboral.

Para concluir, es relevante mencionar que la inclusión laboral de la comunidad LGBTI determina un punto muy relevante en lo que tiene que ver con la responsabilidad empresarial, ya que para Alcaraz (2008, como se citó en Moya, 2022) es importante que se instauren compromisos de respeto, protección y promoción de derechos humanos, libertades fundamentales y su dignidad, y es que, de acuerdo a esta apreciación, se puede afirmar que cuando las organizaciones fomentan la inclusión laboral, se incrementa el acceso de oportunidades y al mismo tiempo se mejora la calidad de vida de los individuos. Y es la inclusión social teniendo en cuenta la afirmación de la ONU (2016), permite el

empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades.

Con relación a la inclusión social de este tipo de población es relevante destacar los avances en la legislación política de Colombia, entre ellas se encuentra la política pública LGBT del 2018, y lineamientos internacionales, los cuales permitieron añadir la identificación de la orientación sexual e identidad de género.

Lo relacionado anteriormente, ha sido un largo proceso que ha generado que la población LGBTIQ+ sea reconocida y sus derechos sean validados dentro de la sociedad colombiana, ha sido la apuesta constante de muchos defensores de este tipo de población que ha sido tan vulnerada, uno de ellos que vale la pena mencionar dentro de esta investigación, es el abogado defensor, entrevistado en el periódico el tiempo (2022), Germán Rincón Perfetti quien refiere que: “No solamente es un país inclusivo, sino que podría decir que es de los países más avanzados en el mundo en temas LGBTI. Me parece muy importante dar los créditos a la Corte Constitucional colombiana, que es famosa en el mundo, reconocida y aplaudida por ser una corte progresista y garantista”.

Este abogado defensor empieza una defensa interponiendo su primera tutela ante la corte suprema de la justicia en el año 1992. Ha sido de esta manera como por medio de litigios estratégicos que se por medio del accionar de algunas propendido organizaciones, y personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ que se ha dado reconocimiento y reivindicación a esta población.

En cuanto al contexto en América Latina el panorama es desigual para la comunidad LGBTIQ+. Es por esta razón, que diferentes movimientos y organizaciones se han empoderado en pro de la defensa y bienestar de este grupo poblacional. Al respecto, se puede

mencionar la fundación Santamaría, organización no gubernamental por la defensa de los derechos humanos de las mujeres trans (transformistas, travestis, transgéneros, transexuales) y con orientaciones sexuales diversas e identidades de género diversas. Esta organización se encuentra ubicada en el Valle del Cauca y el Suroccidente colombiano.

Esta y otras organizaciones desempeñan un rol bastante importante, el cual permite la vinculación de la población LGBTIQ + a diversos sectores sociales políticos y culturales.

Otro tipo de organización es la Agencia de la ONU para los refugiados, la cual orienta sus procesos a la protección internacional de las personas LGBTI. Así mismo, promueve la protección de esta población, uniéndose a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la defensa y el reconocimiento del derecho a la libertad, igualdad y no discriminación de las personas con relación a su orientación sexual e identidad de género. Para que esto sea posible, se han consolidado reuniones interministeriales donde se implementan campañas de sensibilización que han generado resoluciones de gran impacto para esta población. (Agencia de la ONU para los refugiados [UNCHUR, ACNUR], 2014).

Se han tenido grandes avances en algunos países con respecto al reconocimiento de esta población, esto debido a las acciones implementadas a través de organizaciones y el trabajo arduo de activistas que han permitido la eliminación trascendentalmente de las barreras de discriminación y exclusión de las personas LGBTI, esto también se debe a las medidas punitivas y las medidas legales de protección que imponen algunos Estados.

Sin embargo, en algunos países la situación de desigualdad y de estigmatización para la población LGBTIQ+ es preocupante esto debido a que a muchos individuos que pertenecen a este grupo poblacional, generalmente son víctimas de exclusión, discriminación lo cual impide que puedan acceder al contexto laboral. Este tipo de situación genera desesperanza y no permite un estado de bienestar y mejoramiento en la calidad de vida, exponiéndoles en

muchas ocasiones a situaciones precarias.

Es importante destacar la afirmación del secretario general de Naciones Unidas Ban Ki-Moon (2015) en el evento de Alto Nivel del grupo de trabajo LGBT “Sin dejar a nadie atrás: igualdad e inclusión en la Agenda de Desarrollo post 2015 Development Agenda”, celebrado en Nueva York el 29 de septiembre de 2015.

La situación de las personas transgénero es aún peor en general. Tienen índices más altos de pobreza, hambre y falta de vivienda. Para las personas y sus familias, esta es una tragedia personal. Y, para la sociedad, es un desperdicio vergonzoso de talento humano, ingenio y potencial económico.

De otro modo, otro elemento fundamental, y que se encuentra enmarcado en el informe de la UNDP Promoviendo los derechos humanos y la inclusión de las personas LGBTI: un manual para los parlamentarios y las parlamentarias (2017), es el que tiene que ver con el índice de inclusión, el cual se implementa con el fin de dar cumplimiento a los ODS y a los cuales se debe dar respuesta en el año 2030, es por ello que, el 10 de diciembre de 2015 el PNDU estableció un compromiso a través del índice de inclusión LGBTI con estrategias significativas que permitan la inclusión de esta comunidad. Dentro de este índice de inclusión, se plantean cinco ejes descritos así: participación política y cívica, bienestar económico, seguridad personal y violencia, salud y educación. (p.16).

Este índice de inclusión es bastante importante, en el sentido que su idea se centra en el término inclusión, el cual está relacionado a que este tipo de población cuenten con el acceso a todo tipo de oportunidades dentro del contexto social, y a su vez que tengan la capacidad de ser y hacer lo que esté de acuerdo con su libre decisión y que aporte a su desarrollo

personal.

Otro elemento que es preciso destacar en esta investigación, es la pertinencia desde la gerencia social, en relación con la inclusión laboral de la población LGTIQ+. Entendiendo la gerencia social, tal como lo expresa Muñoz (1995) como un modelo administrativo que permite gestionar las acciones sociales, dentro de un marco de eficiencia, eficacia e impacto a través de herramientas gerenciales. Así las cosas y desde la perspectiva gerencial, los servicios que esta ofrezca deben estar direccionados al bienestar y al mejoramiento de los sectores sociales desfavorecidos, en este caso en especial, los de la población LGTIQ+. Para que esto sea posible, es preciso no desconocer los derechos de este sector poblacional, así como también tener conocimiento acerca de las demandas, los limitantes que impiden su inserción en el contexto laboral, también aportar en el fortalecimiento de las capacidades y destrezas, y trabajar articuladamente con las diferentes empresas del sector público y privado para que estos puedan incidir positivamente en la inclusión laboral.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, es necesario precisar que para generar inclusión laboral para la población que se está abordando en esta investigación, se hace necesario que las políticas públicas que amparan a este sector poblacional, sean más robustas y generen un mayor bienestar, del mismo modo, se debe reconocer que los individuos pertenecientes a esta población son sujetos de derechos, y por ello se deberá propender por políticas inclusivas dentro de los valores corporativos de las empresas del sector público y privado, para que esto sea posible se debe incorporar dentro de la responsabilidad social empresarial (RSE), el compromiso de las empresas para que una gran parte de sus colaboradores este integrado por la población LGTIQ+.

Por otra parte, es imperante que haya un reconocimiento de esta población, y es que no solo es reconocer sus derechos, su orientación sexual, sino también visibilizar sus

capacidades intelectuales, generar espacios participativos para el desarrollo de sus potencialidades, así mismo el Estado, junto con las instituciones educativas deberán garantizar la formación académica de este sector poblacional, eliminando cualquier factor discriminatorio en relación a su orientación sexual, y sumado se debe incorporar un lenguaje inclusivo que permite un ambiente favorable.

Esta aclaración es importante hacerla, ya que se puede afirmar que hay barreras de acceso para la formación profesional y barreras en la inclusión laboral, las cuales se dan por el estigma que aún se evidencia en algunos de los contextos sociales. Así se puede apreciar en el artículo Homosexualidad y gerencia social. El encuentro del ciudadano con las instituciones de Segura (2016), donde afirma que:

No obstante, bajo esta línea de acción el encuentro cara a cara de las identidades homosexuales con las instituciones ha logrado identificar algunos obstáculos socioculturales (prejuicio, estigma, homofobia) que limitan la efectiva contextualización, operatividad e intervención institucional de la sexualidad como un asunto público, es decir, de deliberación crítica, jerarquización y comunicación para la movilización social. Por ejemplo, en el plano educativo, los compromisos y rol del docente no han estado marcados por la renovación actitudinal hacia la búsqueda de acuerdos que favorezcan la convivencia en la diversidad de lo humano. (P. 8).

Y es que para que la visibilización de la población LGBTIQ+ sea posible, el reconocimiento es parte fundamental, del mismo modo, se debe tener respeto ante las diferencias, sin importar su orientación sexual, ya que sus capacidades y habilidades no se miden por ello. Así se precisa en el artículo Homosexualidad y gerencia social. El encuentro del ciudadano con las instituciones, en el aparte número 4. Gerencia social y visibilidad de las identidades sexuales.

Autés (2004) señala que “recrear espacios para la comunicación, hacer cosas colectivas, volver a poner a la gente en escenas públicas” (p.37), garantizan una verdadera inserción de los sujetos a la sociedad y el éxito de las políticas sociales orientadas a la participación ciudadana en los asuntos públicos. Así las cosas, las políticas públicas deben ser visibles en los diferentes contextos sociales, y el Estado debe ser garante de que en efecto los planes, programas y proyectos laborales estén orientadas hacia la inclusión laboral, los cuales reduzcan significativamente los índices de pobreza y de desigualdad de esta población, y donde se les permita ser ellos mismos sin temor a ser rechazados por su orientación sexual. Agregando a lo señalado anteriormente se puede afirmar que el gerente social, dentro del ámbito del sector público y privado deberá diagnosticar e identificar las problemáticas y necesidades con las que constantemente debe lidiar la población LGBTIQ+ para ubicarse laboralmente, con el firme propósito de liderar y gestionar procesos de empoderamiento, autogestión y desarrollo que permiten su desarrollo humano. Es en este sentido donde recobra importancia la afirmación de Cossío (2008), en donde saber leer las realidades en términos de implementación (intersectorialidad e interdependencia) y gerencia hacen recordar que son las instituciones las que tienen “el deber de proteger a los individuos en el desarrollo de sus propias características” Homosexualidad y gerencia social. El encuentro del ciudadano con las instituciones. (P.3).

Y es que ante tantas problemáticas que se evidencian en el contexto nacional, como la pobreza, la estigmatización a razón de la orientación y las barreras que conllevan a la falta de oportunidades en el contexto laboral, la gerencia social, deberá generar espacios los cuales permitan la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, donde se permite que en los sectores empresariales se fortalezcan los procesos de reclutamiento, capacitación y contratación laboral, así como también el crecimiento profesional dentro de las compañías,

teniendo en cuenta los logros de desempeño que permitan el ascenso laboral y el incremento salarial.

Por otra parte, vale la pena mencionar que, para la construcción del tejido social, y en aras de tener una sociedad más justa y equitativa, sobre todo para las comunidades más vulnerables, y demás ciudadanos del territorio nacional gocen de todas las libertades consagradas dentro de la Constitución Política de Colombia, debe haber una corresponsabilidad de parte del Estado, empresas del sector público y privado, sociedad civil y demás instituciones para que haya no solo un crecimiento económico, sino también un desarrollo social y unas mejores condiciones de vida.

Lo anteriormente mencionado, recobra relevancia en la gerencia social, puesto que, según la afirmación de Kliksberg (1999) el gerente social debe favorecer procesos que permitan el empoderamiento dirigido hacia la comunidad con el fin de que ellas mismas decidan y ejerzan control a fin de contribuir al desarrollo del capital social y así mismo a la profundización de la democracia participativa. Para que esto sea posible, es de tenerse en cuenta que la gerencia social debe encontrarse en total sintonía en relación con las políticas públicas que amparan a los sectores sociales más vulnerables, procurando firmemente los principios de igualdad y equidad que se encuentran consolidados en los derechos humanos, y del mismo modo se encuentran consagrados en la Constitución Política de Colombia.

La inclusión social, y para el caso en particular la inclusión laboral de la población LGBTIQ+, que se describe en este documento investigativo, es de tener en cuenta que el gerente social, según lo establecido por Kliksberg (1995), deberá contar con las suficientes habilidades para afrontar los desafíos propios del entorno social, analizando las realidades que están en ella.

En consecuencia, se puede decir que, para la inclusión laboral, es imperante tener en

cuenta los intereses propios del sector poblacional LGBTIQ+, y es que así lo establece Licha (1999), quien precisa que, como estrategia de los actores sociales, es transcendental identificar sus objetivos, así como también sus estrategias. Y es que no solo en este caso se debe saber las necesidades de esta población, sino que también se debe identificar las acciones que desde la gerencia de atención de la población LGBTI, se han implementado para generar alternativas que favorezcan la empleabilidad de esta población desde las alianzas estratégicas con los sectores empresariales.

Índice de Inclusión

Figura 2.

Índice de inclusión LGBTI



Nota. La figura muestra los índices de inclusión en la comunidad LGBTI en los diferentes contextos. Fuente: Programa de las naciones unidas para el desarrollo (2015).

Análisis de Resultados

Se aplicó la entrevista semiestructurada a catorce (14) funcionarios públicos del Departamento de Cundinamarca, la cual tuvo como objetivo identificar el panorama de la comunidad LGBTI en los municipios y también la gestión que realiza la Gobernación de Cundinamarca a través de la Gerencia Social para la inclusión laboral de la población LGBTIQ+.

Para la interpretación de los resultados con los datos recolectados en la encuesta semiestructurada, la cual se aplicó en los municipios de Sylvania, Tabio, Funza, Fusagasugá

La peña, Pasca y Villeta en Cundinamarca, desde Junio del 2022 a finales de julio del mismo año, donde se contó con el apoyo de catorce (14) funcionarios de diferentes entidades públicas de estos municipios, lo que permitió adentrar y conocer desde la Gerencia Social las estrategias enfocadas a la inclusión laboral de la población LGBTIQ+ en las distintas áreas públicas y demás.

La Recolección de Información

Se obtuvo mediante el análisis de los datos recopilados en la encuesta semiestructurada, compuesta de cuatro (4) preguntas abiertas, enfocadas a las acciones y proyectos desarrollados desde la Gobernación de Cundinamarca, especialmente desde la Gerencia para la atención a la Población LGTBQI+ relacionados con el proceso de vinculación laboral en los sectores sociales.

Población

La población para investigar corresponde a la comunidad LGTBIQ+, que se encuentra en los municipios de Silvania, Tabio, Funza, Fusagasugá La peña, Pasca y Villeta.

Muestra

Este proceso investigativo se realizó a los siete municipios ya mencionados; y a la Gobernación del Departamento de Cundinamarca, con el propósito de identificar las estrategias que tiene planteadas cada municipio desde la Gerencia para la Atención de la población LGBTIQ+ sobre la inclusión laboral de esta población en cargos privados y públicos.

Análisis de Datos

La presentación de resultados se llevó a cabo mediante los hallazgos obtenidos en la aplicación del instrumento (encuesta semiestructurada), esta información es presentada considerando el orden en que fueron propuestos los objetivos de esta investigación.

Para tal fin, se muestra el análisis de los resultados obtenidos a partir de la información recopilada mediante los registros de audios, datos, y documentos, que permitieron obtener información relevante sobre la implementación de estrategias que lleva a cabo la Gerencia en temas encaminados a la inclusión laboral desde la Gobernación y en los siete (7) municipios de Cundinamarca.

Primera parte

Resultados de la encuesta aplicados a los siete (7) municipios de Cundinamarca fueron la siguiente:

Tabla 1.

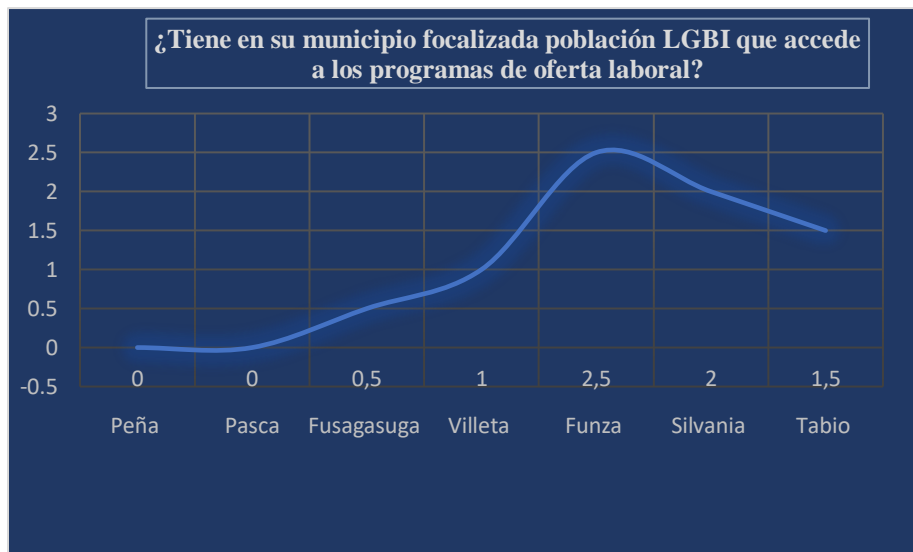
Evaluación y descripción de los criterios

Criterio de evaluación	Descripción de los criterios
0	Gestión Nula
1	Gestión Media No relevante
2	Gestión Media
3	Gestión Alta

Nota En la tabla se encuentran los criterios de evaluación que se aplican a cada gráfica y de esa forma se genera una mejor interpretación de datos.

Figura 3.

caracterización de la población LGBTIQ+ en los municipios

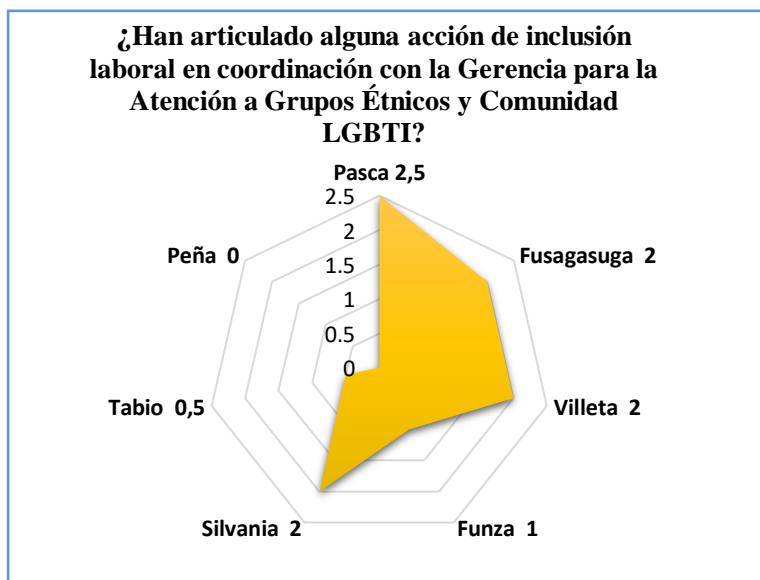


Nota En esta gráfica se encuentra los avances de cada municipio en cuanto a la caracterización de la población LGBTIQ+. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Se observa que la gran mayoría de los municipios encuestados cuentan con la población LGBTIQ+ focalizada, lo que significa que han avanzado en el desarrollo de las estrategias relacionadas con la inclusión laboral, desde la Gerencia para la Atención de la población LGBTIQ+. Sin embargo, los municipios La Peña, Pasca, y Fusagasugá, se necesita fortalecer el proceso de focalización de esta comunidad para que pueda acceder a los programas de la oferta laboral.

Figura 4.

Inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+ y los grupos étnicos



Nota En la gráfica se muestran los valores obtenidos de los municipios relacionados con inclusión laboral de la población LGBTIQ+. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. El dato arrojado evidencia, que se lleva a cabo procesos para la inclusión laboral dirigidos a estas comunidades; mediante métodos de recolección de hojas de vida, creación bolsa de empleo, divulgación por medios de comunicación y redes sociales de las diferentes vacantes.

Cabe resaltar, que algunos municipios como; la Peña no ha iniciado con la implementación de estrategias dirigidas a la inclusión laboral de esta comunidad, por otro lado, el municipio de Tabio cuenta con una base inicial, el cual, le ha permitido incursionarse en las acciones y estrategias frente al tema la inclusión laboral de la población LGBTI.

Figura 5.

Creación de alianzas con las empresas en los municipios

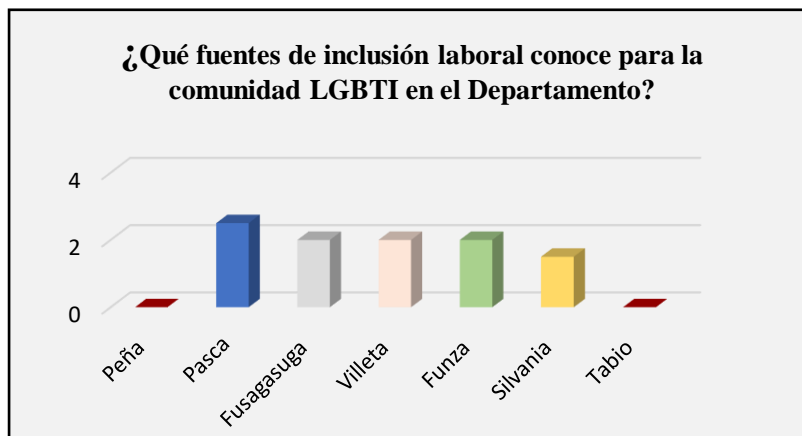


Nota En la siguiente gráfica se puede encontrar los avances en el proceso de creación de alianzas con empresas que favorecen la vinculación laboral de las poblaciones LGBTIQ+, teniendo en cuenta sus habilidades y perfiles profesionales. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Se evidencia que la gran mayoría de los municipios ya se encuentran implementando y desarrollando estrategias de inclusión social, permitiendo a la población LGBTIQ+ tener el mismo derecho. Por otro lado, el municipio de La Peña no cuenta con las estrategias necesarias para desarrollar y gestionar el tema de las redes y alianzas con las diferentes entidades.

Figura 6.

Fuentes de inclusión laboral



Nota Esta gráfica muestra los porcentajes de municipios que saben las fuentes de inclusión laboral para la población LGBTIQ+. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. De la gráfica anterior, se puede concluir, que los municipios La peña, y Tabio, requieren conocer las diferentes fuentes de inclusión laboral que tiene el departamento de Cundinamarca desde la Gobernación, por otro lado, los demás municipios sí conocen los mecanismos que se deben activar al momento de hacer convocatorias de inclusión laboral para dicha población.

Discusión de los Resultados.

La inclusión laboral es un concepto que le permite al individuo poder ejercer una actividad con igualdad de oportunidades como cualquier sujeto de derecho, sin prejuicios, sin estigmas y sin discriminación, se comprende que también está en constante transformación, permitiéndole a la comunidad LGBTIQ+, ser visibilizados ante la sociedad. De igual forma, la inclusión laboral a las personas LGBTIQ+, se convierte en sí, un factor determinante que favorece las condiciones económicas, generando mayor visibilización y participación en los diferentes escenarios y privados. Además, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral.

Por otro lado, los criterios que se deben tener en cuenta en este proceso investigativo son los siguientes: la focalización de la población (caracterización), las diferentes acciones realizadas por la gerencia social, la activación de redes y alianzas, y las diferentes fuentes de divulgación que utiliza el municipio respecto a la inclusión laboral de dicha población. Esto posibilita tener una visión más amplia sobre este proceso, y a la vez permite conocer la percepción que tiene el municipio respecto a la comunidad LGBTIQ+.

Partiendo de lo anterior, se puede observar en el cuadro, que la gran mayoría de los municipios de Cundinamarca, han avanzado gradualmente con las estrategias realizadas desde la Gerencia para la población LGBTI, también en la articulación, vinculación y divulgación de los temas inclusión laboral, tal como se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 2

Porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral a comunidad LGBTIQ+

No.	Municipio	%Cumplimiento
1	La peña	0%
2	Tabio	50%
4	Pasca	70%
7	Silvania	70%
3	Funza	80%
5	Villeta	80%
8	Fusagasugá	80%

El promedio arrojado a nivel general fue un 61% de cumplimiento, destacándose por su gestión los municipios Funza, Villeta, Fusagasugá en el tema de inclusión laboral desde la Gestión realizada por la Gerencia Social.

No obstante, las acciones y proyectos que la Gerencia para la Atención a la Población LGBTI desde los municipios la peña, Tabio, Funza, Pasca, Villeta, Fusagasugá, y Silvania, se considera que hay un bajo índice en el desarrollo de los proyectos de inclusión laboral para dicha población, varios de ellos no cuentan con la caracterización de la población y eso

impide que esta comunidad no sea visibilizada, generando varios factores de riesgo como: pobreza y desempleo entre otros.

Habría que decir también, que el seguimiento es necesario para el cumplimiento de las metas, además les permite identificar a los municipios con que cantidad de población LGBTIQ+ cuenta.

El fortalecimiento de las redes y alianzas interinstitucional tanto públicas y privadas le permite al municipio crear fuentes de empleabilidad a esta población.

Segunda parte

Resultado de los datos arrojados por la encuesta aplicada a siete (7) funcionarios de la gobernación de Cundinamarca.

Se tuvieron en cuenta los conocimientos de cada colaborador frente a las acciones y estrategias que tiene implementado la Gobernación sobre la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+.

En este punto se entrelazan una gran variedad de posturas, en el desarrollo de programas y proyecto que llevan a cabo el Departamento de Cundinamarca desde la Gerencia para la Atención a la Población LGBTI respecto al apoyo en los procesos de vinculación laboral de los sectores sociales LGBTIQ+.

Se presenta que en los proyectos, planes o programas se desprenden de dos metas que maneja la gerencia la 153 y la 154. La 153 va enfocada a la realización de un proyecto de presupuesto participativo, en el cual se ha avanzado en recoger toda la necesidad que tienen las personas para que ellas mismas participen en mesas de trabajo, con el fin de utilizar los recursos del presupuesto participativo en ese proyecto.

La Gobernación del departamento de Cundinamarca, según lo información plasmada

ha venido trabajando en la postulación de una casa Refugio que cuenta con espacios de atención integral a las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, y que padezcan algún tipo de violencia por su condición de género.

Del mismo modo, otro avance significativo es la meta 154, programa que han desarrollado en una estrategia de vinculación laboral; esta estrategia lo que busca es mitigar la necesidad económica y organizativa laboralmente de esta comunidad LGBTIQ+, de esa manera han venido tejiendo unas alianzas con algunas de las instituciones.

Desde la Gerencia también se encuentran desarrollando reuniones con empresarios para concientizarlos sobre la importancia de vincular a esta comunidad en lo laboral, partiendo que son personas como que tiene necesidades y derechos como cualquier ciudadano. Cuenta con metas directamente orientadas desde el plan departamental de desarrollo para la inclusión laboral, generando oportunidades amplias en la participación en proyectos productivos, en convocatorias de proyectos de capital semilla, en la participación en estrategias de las agencias de empleo, particularmente la que opera en el departamento de Cundinamarca.

Todo lo anterior, lo realiza la Gerencia, pero también lo articulan con una sub-mesa del Consejo departamental de política social, dispuesta para esta población en particular y en la cual participan diferentes entidades que concurren con la oferta institucional en beneficio de esta población cundinamarquesa.

Por otro lado, según el reporte suministrado de los datos de la encuesta, la baja inclusión laboral es muy relativo y se presenta por varias razones en un sector, argumenta que se presenta por una situación social de cada sujeto que pertenece a esa población, sin embargo, La poca responsabilidad social empresarial, en algunas empresa a veces son las causas de la bajada inclusión laboral, la falta de oportunidades en la educación no les permite

aplicar a cargo ejecutivos, cabe resaltar que uno de los grandes factores de riesgos la falta de oportunidades laborales en los municipios.

Según, la baja inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+ en el departamento de Cundinamarca también tiene varios orígenes, la falta de conexión directa de estas comunidades con la oferta institucional, aunque manifiestan que han venido paulatinamente trabajando en la generación de una confianza mutua, que puedan reconocer los diferentes mecanismo de atención, esto en materia de una inclusión a la oferta general, pero también una inclusión en los aspectos en los que la comunidad prioriza identifica como sus intereses particulares, además mencionan que han estado trabajando para romper esa brecha de estigmatización y de exclusión con el propósito de que esta comunidad pueda incorporarse una manera activa, plena y sin ningún tipo de prejuicios.

En los datos de caracterización o focalización de la población LGBTIQ+, según los funcionarios es difícil poder contar con la totalidad de esta comunidad, porque todavía persiste la falta auto reconocimiento social, aunque pueda ser que se auto- reconozcan, pero que socialmente no sean visibles y esto impide que se realice una caracterización completa.

Por otro lado, el Departamento de la Gobernación de Cundinamarca brinda la oportunidad a nivel general que postulen su hoja de vida para que realmente sea tomada en cuenta en la agencia de empleo tanto en la entidad o en las diferentes instituciones: como las cajas de compensación familiar.

Sin embargo, se puede evidenciar que los seguimientos o los enlaces de género con los diferentes municipios, muchas veces no tienen la formación y la capacitación o la asistencia técnica necesaria para tratar con las personas que pertenecen a los sectores sociales LGBTIQ+ de la manera adecuada.

Por consiguiente, según el reporte sobre la identificación y caracterización de la

población LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca se ha avanzado paulatinamente por diferentes situaciones, cabe resaltar que ya se identificaron algunos liderazgos importantes que representan y llevan una vocería de la comunidad.

Hasta la fecha, han estado enviando solicitud de información sobre la caracterización de la población LGBTIQ+ a los 116 municipios, de cual solo respondieron a dicha solicitud 24 municipios Cundinamarca, también se le solicitó diligenciaran, a través de un enlace enviado por la Gobernación de Cundinamarca donde les permite crear perfiles de hojas de vida y desde la Gerencia enviar la base de datos a las diferentes agencias de empleo.

De otra parte, los diferentes tipos redes y alianzas que ha implementado la Gobernación de Cundinamarca para generar una inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+ han sido realizados desde la Gerencia para la Atención a la Población LGBTI. con la vinculación del Ministerio del interior, las cajas de compensación familiar como; Colsubsidio, compensar, Cafam y la agencia de empleo de la gobernación de Cundinamarca son ellos responsables del manejo de las hojas de vida de esta población. Asimismo, saber que esta población del sector es LGBTIQ+ han tenido que enfrentarse a muchos obstáculos en lo social, cultural y económico.

Redes y Alianzas

Dentro del informe de gestión presentado por la secretaria de Desarrollo e Inclusión Social (2021), el programa “Cundinamarca sin estereotipos” buscaba el cubrimiento total de la participación de la población LGBTI, lo que se pretendía era promover y garantizar que esta comunidad gozara de sus derechos, con el fin de que haya inclusión, respeto hacia la diversidad y la erradicación de los estereotipos.

Para darle cumplimiento al objetivo principal, se idearon estrategias de participación para la comunidad LGBTI, como encuentros virtuales para formar mesas de trabajo, al igual se decidió la participación y ejecución del proyecto “casa de refugio y atención de casos de VIH” esto en beneficio del sector. Por otro lado, junto con los líderes de esta comunidad se dio inicio a la Red Nacional de acciones y políticas públicas para personas LGBTI y Diversidad Sexual y de Géneros llevada a cabo por la región metropolitana y el departamento de Cundinamarca, además se realizaron enlaces para promover la participación de esta comunidad en los consejos municipales juveniles, con el fin de garantizar a plenitud los derechos y el respeto a la identidad del sector LGBTIQ+, teniendo en cuenta el tema de las convocatorias laborales y proyectos de servicios para la comunidad.

Al igual, por medio de capacitaciones sobre la normatividad LGBTI, se realizaron acompañamientos a funcionarios públicos de 116 municipios, personerías y enlaces de género e incentivar a las alcaldías municipales para que participen en la implementación de políticas públicas para el desarrollo de planes para generar recursos dirigidos a la comunidad.

Dentro del pacto por la legalidad se pusieron en marcha acciones pedagógicas que

podieran mitigar toda forma de discriminación hacia la comunidad LGBTI, en los ámbitos religiosos, políticos, culturales y económicos.

Otra de las estrategias a resaltar fue la red de apoyo que se formalizó con las cajas de compensación familiar Compensar y Colsubsidio, en donde por medio de acuerdos se articularon acciones para hacer convocatorias, activar los procesos de selección y su posterior vinculación, para el sector LGBTI y grupos étnicos, que tuvieran habilidades de atención al cliente y que pudieran ocupar vacantes como gestor de fila y ejecutivo comercial, además de vincularlos laboralmente con la empresa Amazon.

Actualmente hay un grupo de empresas que se han interesado por el tema de la inclusión laboral de la comunidad LGBTI y están participando en alianza con Pride Connection Colombia (<https://www.prideconnectioncolombia.com/>), lo que buscan estas organizaciones es crear espacios incluyentes dentro de sus compañías, donde se resalte la diversidad, la tolerancia, el respeto hacia los demás y poder derrumbar las barreras de discriminación hacia el sector social LGBTI.

En este orden de ideas empresas como Accenture, AstraZeneca, BBC, Booking.com, Cencosud, Citi, Discovery, Dow, EY, General Electric, Google, IBM, J.P. Morgan, Nielsen, Pfizer, ProColombia, Procredit, P&G, Rappi, SAP, Schneider Electric, Sodexo, Telefónica Movistar, Unilever y WeWork, son las que actualmente conforman estas alianzas y se espera que más compañías lleguen a formar parte, es el caso de Bancolombia quien se encuentra desarrollando un diagnóstico corporativo para identificar las dificultades que existen en sus procesos y además conocer cuáles son las creencias de sus empleados en torno al tema LGBTI. “Esto nos permite compartir con otras empresas conocimientos y buenas prácticas para gestionar la diversidad” puntualizó al diario la Republica, Mauricio

Rosillo vicepresidente corporativo del banco (Morales, 2022).

Pride connection Colombia, ha ejecutado un trabajo importante ya que realizan acompañamientos a empleados LGBTI, con el fin de que ellos se sientan seguros en sus puestos de trabajo, un ejemplo de ello son la creación de baños sin género, o el diseño de formatos empresariales donde ellos puedan colocar su nombre identitario, además de la creación e implementación de un manual de buenas prácticas para sus colaboradores con el fin de combatir el tema de los prejuicios y la discriminación, igualmente se han realizados capacitaciones a sus colaboradores enseñándoles estrategias, que les ayuden a utilizar y moderar el lenguaje y eliminación de preguntas y comentarios que den por hecho la condición sexual de las personas (Morales, 2022), las empresas que se han unido, hacen un llamado a las demás empresas para que se unan y formen alianzas, ya que se ha evidenciado que cuando dentro de las compañías hay diversidad aumenta la creatividad, innovación y eficiencia de los empleados viéndose reflejadas en los resultados financieros. Así mismo han incursionado tanto en el tema, que han participado en la marcha del orgullo LGBTI, con el objetivo de hacer un llamado a las demás empresas a unirse, conocer la iniciativa y mejorar las habilidades profesionales de sus colaboradores por medio del apoyo a la inclusión y el respeto por la diversidad (Redacción económica, 2019)

En Colombia se cuenta con una bolsa de empleo llamada “Talento Diverso”, que oferta empleos a personas de la comunidad LGBTIQ+, su objetivo es fortalecer la empleabilidad de estos grupos, teniendo en cuenta condiciones laborales favorables, para que así mismo se puedan crear espacios de inclusión logrando que las empresas lleguen a ser más productivas y competitivas. (Talento diverso 2020).

La plataforma consta de cuatro etapas:

1. Se habilita la plataforma en donde las personas visibilizaran las ofertas laborales, seguido, las personas tienen que realizar la inscripción de su perfil, colocando sus habilidades profesionales y personales, las empresas públicas y privadas que colocaron sus vacantes podrán acceder al perfil del usuario y decidir si es la persona que cumple con los requerimientos para ocupar el cargo.
2. Esta etapa es un componente de formación, allí se dará capacitación al personal que labora en el departamento de recursos humanos de las empresas tanto públicas como privadas, en temas de manejo, reclutamiento y atracción de personas de la comunidad LGBTI, para que puedan formar parte de sus colaboradores, por otro lado, también se realiza el proceso de formación mediante talleres a personas de esta comunidad para fortalecer y desarrollar sus capacidades y habilidades de trabajo.
3. En esta etapa se realizará un observatorio de buenas prácticas y casos de éxito, la idea es consolidar las experiencias empresariales para medir casos de éxito de personas de la comunidad LGBTI que hayan sido vinculadas laboralmente a la empresa para analizar el desempeño tanto del trabajador como de la empresa, esto lo realiza el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de comercio LGBTI, a quienes las empresas deberán entregar semestralmente un informe.
4. La cuarta fase consiste en el ranking nacional de empleabilidad, que se realiza anualmente y en donde se mostrarán a las empresas más incluyentes. Para que alguna organización pueda cumplir los requisitos se tendrán en cuenta variables como las políticas inclusivas que adoptó la empresa, competencias organizacionales en temas LGBTI y compromiso público con la equidad.

Otra de las empresas que apuesta al tema de la inclusión de la comunidad LGBTI, es Ecopetrol, en donde busca que las personas pertenecientes a este sector puedan sentir que pertenecen a la compañía, que no serán sometidos a las críticas ni mucho menos a la discriminación y los prejuicios y recibirán igualdad de oportunidades para aportar su conocimiento a la empresa, es por eso que ellos crearon el “Programa de diversidad, Equidad e inclusión DEI”, en donde se tiene en cuenta la diversidad desde las siguientes perspectivas:

1. El talento, en donde los espacios inclusivos permiten dar paso a un ambiente emocional y seguro, sin brechas ni discriminación que ayuda a darle la bienvenida a todo el talento diverso que quiere contribuir con el crecimiento de la compañía.
2. La responsabilidad corporativa, ayuda a promover el respeto por los derechos de los demás, y cumple el principio de igualdad y no discriminación, por medio de acciones tangibles teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible de la Organización de Naciones Unidas.
3. Competitividad empresarial, la cual busca reconocer la diversidad como fortalecedora de los equipos de trabajo, siempre bajo los estándares de diversidad, equidad e inclusión logrando así alcanzar niveles altos de productividad.

Igualmente, el DEI cuenta con un modelo para impulsar la diversidad y la inclusión, que pueda aportar a que los espacios sean más emocionales, empáticos y seguros, es así como cuenta con seis voceros de la alta dirección que hacen parte de la mesa ejecutiva de

diversidad e inclusión, en donde se promueve el programa y se evalúa su avance, también se incentiva la participación de voluntarios de la compañía quienes quieren hacer parte del programa y así fortalecerlo aún más, al mismo tiempo, se busca crear un lenguaje inclusivo y propiciar la sensibilización en todos sus colaboradores que conecte desde la empatía. Y para finalizar se busca crear alianzas con otras organizaciones con la meta de crear una agenda activa de diversidad, para que sean más compañías comprometidas con el tema de la inclusión laboral de las minorías. (Ecopetrol, 2022).

Por otra parte, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, 2014), por medio de la implantación de acciones en todo el territorio nacional y en articulación con diferentes entidades y fundaciones, lleva a cabo formaciones y asesorías para la empleabilidad y el emprendimiento en la comunidad LGBTIQ+, al igual ofrece cursos complementarios, los más ofertados han sido los de peluquería, contando con todos los espacios y las herramientas de trabajo adecuadas para ello, es así como Yolanda Quiroz refiere “el SENA está ayudando a romper el paradigma que hay en torno a los homosexuales, está brindando formación pertinente que ayudará más adelante a conseguir un empleo digno a muchas personas que antes eran discriminadas y aisladas, y que hoy sueñan con montar sus propios proyectos productivos”. (SENA, 2014)

Además, el Sena refiere que, en la capital de país, se están llevando a cabo talleres en el desarrollo de habilidades blandas en el sector social LGBTI, las organizaciones encargadas de la implantación de esta estrategia son la organización global Community's y la Agencia pública de empleo, con el propósito de que se pueda sensibilizar sobre la importancia de habilidades como trabajo en equipo y comunicación para el desempeño laboral.

De lo anterior se evidencia como el SENA pretende cubrir todo el territorio nacional en temas de capacitación en inclusión de esta comunidad en el mundo laboral, para que estos actores puedan empezar a forjar un proyecto de vida y tengan más oportunidades en materia de educación y trabajo.

Por medio de la feria emprendedora diversa, que se realizó en el centro comercial Mallplaza NQS, y por medio del trabajo colaborativo entre la secretaria de desarrollo económico, diversidad sexual y empresas privadas, varias personas de la comunidad LGBTI, participaron con sus emprendimientos, con la finalidad de poder llevar un espacio de expresión, identidad y diversidad y para que los ciudadanos puedan ser parte de esta inactiva conociendo y adquiriendo los productos, fortaleciendo y ayudando a la sostenibilidad de estas comunidades, al igual el secretario de desarrollo económico resalta la tarea que se está llevando a cabo y asegura que la secretaria de desarrollo económico, continuara trabajando en el tema de empleabilidad de la comunidad LGBTI en los municipios de Cundinamarca. (secretaria de Integración Social, 2019).

A su vez, es importante mencionar, que actualmente la Gobernación de Cundinamarca, a través de la Gerencia de Atención a la Población LGBTIQ+, actualmente está implementando alianzas con algunas universidades como lo son la Corporación Universitaria Minuto de Dios y la Universidad Unicoc, con el fin de diseñar e implementar programas de formación académica que estén orientadas a fortalecer las capacidades y habilidades de la población LGBTIQ+

La Gobernación de Cundinamarca, desde la gerencia de atención a la población LGBTI en alianza con la Corporación Universitaria Minuto de Dios y la Institución Universitaria Colegios de Colombia Unicoc, donde actualmente se están implementando

programas académicos que permitan la profesionalización de la población LGBTIQ+, con el fin de perfeccionar las competencias y habilidades, que posteriormente les permitan acceder a las oportunidades ofertadas en el mercado laboral.

Para finalizar, es pertinente proponer como estrategia de vinculación laboral, aquellas que tengan que ver con ofertas cerradas desde los sectores empresariales, las cajas de compensación, y las diferentes bolsas de empleo. Dichas ofertas cerradas deberán estar totalmente dirigidas a la población LGBTIQ+.

Estrategias de la Gerencia Social que Faciliten la Inclusión Laboral de la Población LGBTIQ+

La gerencia social va direccionada hacia una gerencia más humanizada, con alto sentido social, que facilite el cambio y que permita el crecimiento económico que den respuesta a demandas actuales y que permitan disminuir las brechas sociales y el reconocimiento de algunos sectores sociales que han sido estigmatizados y sus derechos han sido vulnerados.

En este sentido, y con el fin de generar impacto social, la gerencia social deberá diseñar, implementar y evaluar estrategias que permitan precisar con qué efectividad y eficiencia estas generan transformaciones en la sociedad.

Teniendo en cuenta lo descrito, es importante destacar que la gerencia social debe asumir el gran desafío de buscar soluciones transformadoras que minimicen o neutralicen las causas de la pobreza y a su vez contribuyan con la inclusión de los diferentes grupos poblacionales, de esta manera mejoraran los índices de desarrollo humano, la calidad de vida de los individuos. Para que esto sea posible, los escenarios participativos y las alianzas entre las diferentes instituciones del sector empresarial y desde luego la injerencia del Estado en la construcción e implementación de políticas públicas incluyentes, así mismo la ejecución de presupuestos que estén orientados a planes, programas y proyectos

Una de las aportaciones de la gerencia social, tiene que ver con el impacto social a través de sus diferentes ejes. Teniendo en cuenta esta afirmación, se puede indicar que el modelo de gerencia va encaminado a la autodependencia y la autosostenibilidad, y es que al mencionar el concepto calidad de vida se piensa en contar con oportunidades en los diferentes contextos, en los cuales todo individuo se pueda desarrollar y a su vez pueda potencializar

todas sus capacidades.

Para que todo lo expuesto anteriormente se pueda generar, es necesario reconocer a la población LGBTIQ+, como sujetos de derechos, y que a su vez es merecedor de participar activamente y a través de sus capacidades al desarrollo económico de su sociedad.

Durante el desarrollo de este documento se ha expuesto que para la inclusión laboral de la población LGBTIQ+ las redes y alianzas que se consoliden desde la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca con las diferentes empresas del sector público y privado, serán un factor determinante para cumplir con tan ambicioso propósito. Es por esta razón, es que a lo largo de este capítulo se expondrán algunas estrategias desde la perspectiva de la gerencia social que aportarán a la consolidación de este propósito.

Avanzando en el tema que se propone en este apartado, es necesario precisar que desde la gerencia social, se pretende generar transformaciones que se evidencien en cambios significativos, donde se tenga en cuenta las problemáticas y necesidades de la comunidad LGBTIQ+, ya que con la previa identificación de estas, se puede empoderar a cada uno de ellos con el fin de que sean conocedores de sus derechos y sus deberes dentro de los diferentes contextos sociales de los cuales ellos sean partícipes, para ello se tendrá en cuenta la educación, la participación, la organización y el desarrollo de esta población.

De acuerdo a las apreciaciones descritas con anterioridad, a continuación, se presentarán estrategias desde la gerencia social las cuales podrán ser aplicadas desde la Gerencia de Atención a la Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, en articulación con las empresas del sector público y privado, así mismo con JAC, mesas sectoriales, diferentes actores sociales y desde luego el sector poblacional que atañe dentro de este documento.

Pero antes de desglosar una a una las estrategias de la gerencia social, es preciso indicar que la palabra estrategia, según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), deriva del latín “*Strategia*”, cuyo significado está orientado al arte de dirigir un asunto. Así mismo, se plantea también como un proceso regulable, el conjunto de las reglas necesarios para hacer bien las cosas. (Ferrari,2001).

Teniendo en cuenta esta afirmación, se puede inferir que la estrategia esta entrelazada entre dos conceptos, el pensamiento y la acción, los cuales conducen al cumplimiento de un propósito.

Por otro lado, al mencionar el concepto estrategia de gerencia social, se hace referencia a aquellas que estarán encaminadas a facilitar los espacios de inclusión laboral de la población LGBTIQ+, desde el trabajo articulado que desarrolla y seguirá desarrollando la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos de la Gobernación de Cundinamarca con el sector empresarial y público que se encuentran ubicadas en los municipios donde se llevó a cabo la aplicación del instrumento que hace parte de esta investigación.

Las estrategias desde la gerencia social que se describirán a lo largo de este apartado tienen como finalidad que el sector poblacional LGBTIQ+ pueda acceder a las oportunidades laborales sin que se presenten barreras, y donde se tenga en cuenta la capacidad intelectual, el profesionalismo y la capacidad de liderazgo, y no la orientación sexual de esta población. Esto hace que la participación sea igualitaria dentro de la sociedad, donde se asegure que, en las diferentes plazas de mercado laboral, también puedan ser ocupadas por ellos, y es que, al no contar con oportunidades laborales, esta situación repercute en consecuencias negativas para este sector poblacional, las cuales se dan por las diferentes barreras que conllevan la pérdida de tiempo para ubicarse laboralmente, productividad perdida, pérdida de poder adquisitivo para su manutención.

Como se ha mencionado anteriormente, una de las maneras de fortalecer el crecimiento económico de las empresas tanto del sector público, como del sector privado es la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, esto no solo contribuiría al bienestar de ellos, sino también aumentar la productividad del territorio nacional.

Por otra parte, desde la responsabilidad social empresarial (RSE), el sector empresarial, deberá aplicar buenas prácticas que permita la inclusión laboral, donde se genere un acompañamiento desde el momento de reclutamiento de personal, durante el proceso de selección, y en última instancia en el proceso de contratación.

Estrategia: Desarrollo a Escala Humana

El desarrollo a escala humano está orientado a la satisfacción de necesidades de los seres humanos. Este modelo proviene del economista y doctor Manfred Max Neef, García, et. al, (2004), plantea que:

Las personas son medios o factores de producción (mano de obra). Pues bien, bajo el modelo de Desarrollo o Administración a Escala Humana el hombre no es “medio” sino “fin”, y esto cambia fundamentalmente el paradigma tradicional. Significa entonces que la economía debe estar de manera consciente al servicio del hombre y de esta manera cambia drásticamente los indicadores de productividad de las organizaciones, dando paso a la prevalencia de la calidad de vida como elemento esencial para la generación de riqueza. (p 21).

De acuerdo al argumento mencionado, es importante establecer que para que el sector poblacional LGBTIQ+ pueda hacer parte del desarrollo económico se debe desde el mismo Estado, generar las suficientes oportunidades a nivel educativo y laboral para la adquisición y posterior ejecución de capacidades que le permita desarrollarse como individuo y así mismo

contar con una mejor calidad de vida donde pueda satisfacer adecuadamente sus necesidades dentro de la sociedad de la cual hace parte.

El contexto laboral se puede convertir en una excelente oportunidad para la autorrealización de la población LGBTIQ+, sobre todo si esta le permite cumplir con su vocación y desarrollo profesional.

Sin embargo, y a pesar de lo que se expone en el párrafo anterior, la falta de oportunidades para la inclusión laboral, no solo generan desempleo para este grupo poblacional, convirtiéndose en un factor desencadenante para que la población LGBTIQ+, desarrollo humano se convierte en una de las problemáticas para el sector poblacional que es objeto de este estudio, esto debido a que se incrementa la vulneración de los derechos sociales, económicos y culturales; a su vez las pocas oportunidades de acceso a las diferentes ofertas laborales que ofertan las empresas del sector público y privado en el territorio nacional, en ocasiones son tan reducidas, que hace que se aumente aún más los índices de exclusión.

Así las cosas, el sector empresarial deberá tener en cuenta para la contratación de nuevos funcionarios, las capacidades intelectuales adquiridas en la formación académica, ya que de esta manera se podrá generar las mismas condiciones de empleabilidad. Y para que esto suceda el mismo Estado deberá ser garante y veedor para que se de reconocimiento al sector poblacional LGBTIQ+.

Estrategia: Empoderamiento de la Población LGBTIQ+ Como Sujetos de Derechos.

Con el firme propósito de fortalecer la inclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+, se puede afirmar que, desde la perspectiva de la gerencia social, el empoderamiento puede consolidarse en una herramienta que permita la vinculación laboral de esta población, esto debido a que al liderar procesos de vinculación laboral en el sector empresarial en los cuales

se capacite al talento humano con respecto al reconocimiento y aceptación de esta población como sujetos de derechos, creando posibilidades de empleabilidad. Sumado a esto, también es importante mencionar que los equipos reclutadores de personal se encarguen de proporcionar no solo las herramientas de trabajo para el desarrollo de actividades dentro de la empresa, sino que a su vez se ofrezca sin objeción y discriminación alguna la suficiente capacitación para el desempeño de funciones que demanden los diferentes cargos que llegue a desempeñar un individuo perteneciente a la población LGBTIQ+.

Desde la gerencia social y teniendo en cuenta la articulación que se da desde la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca con el sector empresarial público y privado, se deberá aplicar un liderazgo que permita el auto reconocimiento de esta población, lo cual permitirá el desarrollo de cada individuo con el propósito de generar en esta población autonomía. Y es que al mencionar la palabra empoderamiento, se hace relación de cuando un individuo, una comunidad, o en este caso en particular el sector poblacional LGBTIQ+, sabe asumir y enfrentar sus propios desafíos, para ello toma decisiones teniendo en cuenta sus expectativas y potencializa sus acciones en pro de su propio beneficio y en pro también de aquellos que comparten sus propios intereses.

Y es que el empoderamiento de este sector poblacional permite el fortalecimiento de cada individuo que se identifica dentro de este, generando de esta manera el libre desarrollo y el mejoramiento en su calidad de vida. Para tales efectos, Alsop y Heinsohn (2005) afirman que:

El empoderamiento como la capacidad individual o colectiva de tomar decisiones para la acción y obtener los resultados que se desean al aprovechar la estructura de oportunidades como elemento clave que se debe sostener. Empoderar implica

desarrollar competencias para actuar con libertad, ganar autonomía, consolidar conocimientos, para actuar con eficacia en pro de un sentido de propósito como puede ser el bienestar social o para velar por un mejor quehacer organizacional; por ello empoderar es también un proceso que debe ser sostenible, innovador, creativo, reflexivo, crítico, deliberativo, propositivo, argumentativo, generador de confianza e impulsor de un liderazgo transformador en el amplio sentido de la palabra.

Por medio de la estrategia de empoderamiento, se busca el desarrollo, el autorreconocimiento y la autoconfianza de la población LGBTIQ+, así mismo el reconocimiento de su capacidad intelectual como eje fundamental para la transformación social y factor fundamental para el desarrollo económico desde la responsabilidad social empresarial (RSE).

Estrategia: Escenarios Participativos, Reconocimiento de su Ser, Psicoeducación, *reconocimiento de sus derechos, actividades masivas, espacios participativos*

Es de considerarse que para que los procesos de vinculación sean más fructíferos, es preciso generar espacios de participación de la comunidad LGBTIQ+.

Para ello se hace imperante contar con el fortalecimiento de las mesas sectoriales en los cuales se generará espacios de encuentro entre el sector poblacional LGBTIQ+, el sector empresarial la Gerencia para grupos étnicos y población LGBTIQ, con el fin de fomentar acciones que estén dirigidas a la inclusión laboral.

Los espacios participativos permiten la visibilización de esta comunidad y se tiene en cuenta su voz, y se reconoce sus derechos sociales, políticos y económicos para tener una sociedad más justa y equitativa.

Así las cosas, los escenarios participativos son un gran momento que permite el empoderamiento de la población objeto de este documento.

No es posible la inclusión laboral, sin el previo auto reconocimiento de los mismos sujetos y el reconocimiento de los demás actores de la sociedad.

Así mismo la revista de investigaciones de la Universidad del Quindío, en el artículo “Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad propuesto por Jiménez et, al. (2022) señala:

Los procesos participativos en Colombia han tenido un común denominador y es el bajo interés de las personas por tomar parte en iniciativas orientadas al beneficio colectivo, las cuales son clave para el desarrollo del territorio, el fortalecimiento empresarial y el desarrollo de capacidades de las personas. En ese escenario problémico, las relaciones empleado-empresario; ciudadanos-líderes sociales-servidores públicos, en los procesos de diseño e implementación de las políticas públicas, cada uno defendiendo sus intereses y ejercitando sus roles, se constituyen en oportunidades de aprendizaje para la construcción de acuerdos y de esta manera agregar energía, romper la inercia y pasar del letargo a la acción. (p 143).

Estrategia de Vinculación Laboral, a Través de Ferias de Servicios Dirigidas a la Población LGBTIQ+, Organizadas por el Sector Empresarial

El recurso humano y la capacidad intelectual de los colaboradores que desempeñan algún cargo dentro de las empresas del sector público y el sector privado es determinante para el crecimiento económico, entendiendo esta apreciación, es de precisar que la capacidad intelectual se mide no por las orientaciones sexuales de sus colaboradores, sino por la capacidad intelectual con la que ellos cuenten. Así las cosas, es fundamental que dentro de los valores corporativos de las compañías se acojan políticas que favorezcan la inclusión

laboral de la comunidad LGBTIQ+, ya que de esta manera se empezará a reducir notablemente las brechas de desigualdad, pobreza e inequidad.

Para ello es de considerarse la posibilidad de realizar de manera periódica y permanente ferias de empleabilidad que permitan la inclusión laboral

El sector empresarial dentro de su compromiso de inclusión laboral deberá planificar, diseñar estrategias y estar monitoreando de manera recurrente que en efecto la empleabilidad inclusiva de la población LGBTIQ+ se esté dando.

Teniendo en cuenta las anteriores apreciaciones, se puede afirmar que aquellas compañías que adopten en sus políticas la inclusión laboral de la población LGBTIQ+, representará un éxito significativo. Tal como lo plantea el Artículo Buenas Prácticas Organizacionales (s.f.):

A partir de la incorporación de políticas o acciones inclusivas, las organizaciones han visto cómo la probabilidad de alcanzar o superar sus indicadores de rendimiento financiero se han duplicado, mientras que los niveles de desempeño de sus colaboradores han mejorado en al menos tres veces, tal como se desprende del artículo que publicamos para Deloitte Review en el año 2018 llamado “The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths”.

- Fuerza laboral productiva y competitiva, para que de esta manera las empresas públicas y privadas desarrollen buenas prácticas.

Estrategia de creación de valores Corporativos Orientados a la Inclusión Laboral de la Población LGBTIQ+

Esta estrategia, está orientada al reconocimiento del grupo poblacional objeto de esta investigación como sujetos de derechos, y a quienes no solo se les deberá reconocer sus necesidades, sino también sus potencialidades.

Para ello, El sector empresarial deberá incluir valores corporativos en los cuales se haga hincapié a la no discriminación, y las posibles sanciones a las que allá lugar frente a estas. Por otra parte, se debe dar a conocer la postura de las compañías con relación a la diversidad sexual, y también se deberá adoptar dentro de los valores corporativos, un lenguaje incluyente.

Teniendo en cuenta las apreciaciones anteriores, en un primer momento, al área de talento humano se le realizará un acompañamiento previo por medio de un equipo psicosocial que se encargará de realizar talleres de psicoeducación en los cuales se desarrollen temas relacionados al clima organizacional con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de los colaboradores de las compañías, sensibilización frente a conductas discriminatorias en el contexto laboral, inteligencia emocional basada en la comunicación asertiva, la escucha activa, cohesión grupal, mediación y resolución de conflictos, reconocimiento de los derechos culturales, económicos y sociales de la población LGBTIQ+. Para dichas capacitaciones se implementarán cartillas las cuales contengan los temas previamente mencionados en este apartado las cuales permitirán el aprendizaje de los colaboradores que están siendo participes de dichas capacitaciones.

Con lo expuesto anteriormente, se pretende replicar lo que ya se ha hecho en algunas compañías de otros países con relación a la inclusión laboral de la población LGBTIQ+, como lo menciona el informe Buenas prácticas en Diversidad LGBTI.

AMADEUS

Desde la creación del área global de Diversity & inclusión y tras realizar una extensa valoración, una de las áreas en las que la compañía se ha enfocado ha sido la diversidad e inclusión del colectivo LGBTI. Esto se debe a que la percepción de los empleados pertenecientes a este colectivo era que Amadeus era una compañía

neutral mientras los demás empleados y ejecutivos consideraban que la empresa era verdaderamente LGBT-Friendly. Esto fue clave a la hora de determinar la posición de la compañía a este respecto y de aunar fuerzas para cambiar esta percepción. En dicho proceso, se apostó por identificar a un directivo muy senior y conocido en la compañía que se convirtió en la imagen y la voz del colectivo LGBTI y a la vez en su embajador. Su historia de ‘salir del armario’ se convirtió a través de una campaña de comunicación en la inspiración para otras personas LGBTI y para incrementar el número de aliados y su apoyo. (Fundación Sociedad y empresa responsable, s.f).

Recomendaciones Finales

Teniendo en cuenta la importancia de generar un impacto significativo en la vinculación laboral del sector de la población LGBTIQ+, desde la gerencia para la atención de la población LGBTIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca se debe implementar una herramienta que permita la identificación y caracterización de esta población con el propósito de saber cuántas personas se reconocen dentro de este sector en el departamento de Cundinamarca y cuáles serían sus necesidades con respecto al ámbito laboral para así poder generar estrategias y alianzas interinstitucionales con el sector público y privado, que contribuyan al mejoramiento de sus condiciones socio-laborales y mejoramiento de su calidad de vida.

El instrumento de medición o caracterización es de suma importancia ya que gracias a este se podrá medir los indicadores estadísticos y de gestión en el departamento de Cundinamarca en este grupo poblacional, así mismo, el impacto que se generaría con las diferentes estrategias tales como: La generación de alianzas con instituciones educativas que capaciten y desarrollen competencias laborales en la comunidad LGBTIQ+, las cuales le permitirán la vinculación al sector laboral y generación de ingresos, llevar a cabo procesos de sensibilización en el sector empresarial para combatir los estereotipos y prejuicios contra los trabajadores y trabajadoras LGBTIQ+ promoviendo la igualdad y diversidad en el ámbito laboral y el acceso a un empleo digno y decente. Fortalecer y divulgar la política pública LGBTIQ+ en los diferentes espacios de participación, llevar a cabo ferias de empleo con las diferentes APE agencias públicas de empleo del departamento con vacantes que sean inclusivas y exclusivas para la población LGBTIQ+.

Finalmente, con la implementación del instrumento de caracterización se mejoraría la toma de decisiones por parte de la gerencia de ETNIAS y LGBTIQ+ y responsables del proceso

frente a la planificación eficiente en términos de recursos, estructura y satisfacción de necesidades laborales de la población LGBTIQ+.

El aporte realizado por los estudiantes de Maestría en Gerencia social a la gerencia para la atención a la población LGBTIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca por medio de la entrevista y encuesta semiestructurada, contribuye a la continuidad del plan departamental de desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca, ¡Región que progresa!

Es de gran importancia que la Gobernación de Cundinamarca continúe con las capacitaciones de sensibilización a los funcionarios de las alcaldías municipales y a su vez estos repliquen la importancia de la inclusión laboral, generando espacios de formación, buscando un mayor compromiso por parte de la empresa pública y privada para una sociedad más justa y equitativa.

Las campañas realizadas por la Gobernación de Cundinamarca, como la semana de la inclusión, son de gran importancia para la población en general y una forma de visibilizar a la población LGBTIQ+, generando espacios de participación y fortaleciendo el auto reconocimiento.

Se evidencia que algunos municipios como La peña, Pasca y Fusagasugá es mínimo su proceso de focalización. Tener focalizada y caracterizada la población LGBTIQ+ facilita la oferta de programas de capacitación y el desarrollo de inclusión laboral.

Por otra parte, se sugiere que los municipios a los cuales se le aplicaron los instrumentos de enfoque cuantitativo y cualitativo, se les aplique una caracterización para entender cuántas empresas del sector público y privado existen, y así mismo, conocer cuál es su actividad productiva.

Otro aspecto importante es que, desde la Gobernación de Cundinamarca, se pueda desarrollar un trabajo articulado con los enlaces municipales, con el propósito de capacitar a los sectores

empresariales en cuanto la elaboración de planes estratégicos, y la creación de políticas corporativas que estén dirigidas a la inclusión laboral de la población LGBTIQ+

Referencias

Agencia de la ONU para los refugiados (2014). *La protección internacional de las personas*

LGBTI <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>

Alcaldía Mayor de Bogotá (2008). lineamientos generales de la política pública para la

garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y

transgeneristas – lgbt – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el

distrito

capital

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_ppgdlgbt_2008.pdf

Acosta, M., Ayala, D., Suarez, R., Lucas, C., y Ruiz, E. (2019). *Discriminación Laboral en*

la Comunidad Homosexual en Colombia [Tesis de pregrado. Politécnico gran

colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1533>

Avendaño, M.A., Álvarez, M. F., y Moreras. L. E. (2019). *Inclusión laboral en población*

LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial Comunitaria [Tesis

de posgrado. Corporación universitaria Minuto de Dios]. Archivo digital

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10568/1/TE.GS_Avenda%20b1

[oMar%20ada-%2081lvarezMar%20ada-LunaErika_2019.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10568/1/TE.GS_Avenda%20b1)

Camargo, A., Alonzo, D., y Ochoa, D. (2020) *Diagnostico y recomendaciones para la*

Inclusión Laboral de los Sectores sociales LGBTI.

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbt.pdf

Cámara de comerciantes LGBTI de Colombia (2019, junio 27) Diversidad empresarial: la nueva conquista de la comunidad LGBTI en Colombia
<https://cclgbt.co/2019/06/27/diversidad-empresarial-la-nueva-conquista-de-la-comunidad-lgbt-en-colombia/>

Castro, D. A., Sepulveda, C. P., y Morales, P. (2021). Inclusión de la comunidad lgbt en las empresas colombianas. <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/sites/21/2021/02/Ensayo-responsabilidad-social-empresarial-control-40.pdf>

Colombia diversa (2010). *Situación de derechos humanos de la población LGBT Informe Alternativo presentado al Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/ngos/ColombiaDiversa_Colombia.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, pacto por la equidad
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2015, 9 de junio). Ley 1753. *Por la cual se expide*

el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país. Diario Oficial 49538. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>

Congreso de la República de Colombia. (2011, 30 de noviembre). Ley 1482. *Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.* Diario Oficial 48270.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932>

Departamento Nacional de Planeación (2015). Normatividad, documentación relevante y lineamientos de política pública desde las competencias de los gobiernos territoriales, en relación con los temas de: equidad de género, embarazo en la adolescencia y población

LGBTI

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/9.%20Normatividad%20Documentacion%20y%20Lineamientos%20PDTerritorial%20-%20G%C3%A9nero.pdf>

Dirección de Desarrollo Social (2020), Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-sobre-situacion-discriminacion-de-la-Poblacion-LGBTI-en-Colombia.pdf>

Ecopetrol (2022, 1 de junio). *Diversidad, equidad e inclusión.*

<https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/Entorn>

o/programa-de-diversidad-e-inclusion

Ferrari, C. A. (2001). ¿Podemos calificar a la estrategia como racional? *Técnica administrativa*, 1(1). <http://www.cyta.com.ar/ta0101/estrateg.htm>

Foucault, M. (2007). *Historia de la sexualidad. La voluntad del ser*. Editores S.A. de C.V. https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/foucault_michel_historia_de_la_sexualidad_i_la_voluntad_de_saber.pdf

Fundación ANDI, Interra, Se Puede Ser, Secretaría de Planeación de Bogotá, CNC y Fundación Corona. (2022). *Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión de los sectores sociales LGBTI*.

https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Diagno%CC%81stico%20y%20recomendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20Sectores%20Sociales%20LGBTIQ.pdf

García, J., Sánchez, T., y Rodríguez. J. (2004). *La gerencia social y su compromiso con la generación de impacto social* [Tesis de posgrado. Universidad de Antioquia]. Archivo digital https://www.grupo-epm.com/site/Portals/1/biblioteca_epm_virtual/tesis/gerencia_social.pdf

Geoghegan. T. (2019, junio 28). *Stonewal, la histórica noche en que los gays se rebelaron en un bar de Nueva York y cambiaron millones de vidas*. BBC News

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48718688>

Gobernación de Cundinamarca. (2021) Plan departamental de desarrollo “Cundinamarca, ¡región que progresa! <https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/b3fb37b8-cc84-4a89-9610-70671ea9a98d/ORDENANZA+059-+24+JUNIO+2021-+POR+EL+CUAL+SE+MODIFICA+LA+ORDENANZA+011-2020-+pdf.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nGDnu32>

Gobernación de Valle del Cauca (2011). *análisis situacional de las confluencias municipales LGBTI del departamento*. <https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viwpdf&id=40261>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.

Jiménez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., & Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(1), 138–145. <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol34n1.558>

Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Corporación Universitaria Minuto de

Dios.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/1446/3/Libro_El%20Enfoque%20Praxeologico.pdf

Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 3 de junio de 2015 D. O. No. 49.531

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101804/122851/F324834207/L EY%201752%20COLOMBIA.pdf>

López, A. (2022, junio 27). Población LGBT en Colombia: más educada y con mayor desempleo *Portafolio* <https://www.portafolio.co/economia/empleo/poblacion-lgbt-en-colombia-mas-educada-y-con-mayor-desempleo-567516>

Macias Sánchez, J. G. (2021). *Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio-universidad nacional abierta y a distancia <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40297/jgmaciass.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales Arevalo, N. (junio 28. 2021). *Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables*. La Republica

<https://www.larepublica.co/empresas/las-empresas-incluyentes-y-diversas-son-22-mas-productivas-y-27-mas-rentables-3192125>

Moya Aldas, M. G. (2022). *“Inclusión laboral de grupos LGBTIQ+”* [Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio-Universidad técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34744/1/BJCS-TS-383.PDF>

Plan de desarrollo territorial (2020). *Seguimiento a los Planes de Desarrollo Territorial a nivel nacional desde una perspectiva LGBTI*. <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2020/07/Analisis-de-acciones-a-poblacio%CC%81n-LGBT-desde-planes-de-desarrollo-territoriales.pdf>

Presidencia de la república. (2015, 3 de diciembre). Decreto 2340. *Por el cual se modifica el Decreto-ley 2893 de 2011*. Diario Oficial 49715.
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69404>

Presidencia de la república. (2018, 7 de mayo). Decreto 762. *Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*. Diario Oficial 50.586.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>

Presidencia de la república. (2011, 11 de agosto). Decreto 2893. *Por el cual se modifican los objetivos, la estructura orgánica y funciones del Ministerio del Interior y se integra el Sector Administrativo del Interior.* Diario Oficial 48158. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64476>

Pride Connection (s.f). *Quienes somos.* Consultado el 14 de octubre de 2022. <https://www.prideconnectioncolombia.com/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Promoviendo los derechos humanos y la inclusión de las personas LGBTI: Un manual para los parlamentarios y parlamentarias.* <https://www.pgaction.org/inclusion/pdf/handbook/es.pdf>

Redacción Económica (mayo 9,2019). *Pride connection, la red de empresas que celebra la diversidad sexual.* El Espectador <https://www.elespectador.com/economia/pride-connection-la-red-de-empresas-que-celebra-la-diversidad-sexual-article-859877/>

Ramos, L. F., Olaya, T. y Cárdenas. (2017). *“inclusión laboral en población lgbti en Bogotá”* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Archivo digital. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15131/1/LUCAS%20CARDEN>

AS%2C%20Tatiana%20Olaya%20%26%20Luisa%20F%20Ramos%20NOV%2014%20DEF.pdf

Secretaria de integración social (2019, noviembre 20) Empresas públicas y privadas le apuestan a la inclusión laboral de la población LGBTI.
<https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/lgbti/97-noticias/noticias-lgbti/3570-empresas-publicas-y-privadas-le-apuesta-a-la-inclusion-laboral-de-la-poblacion-lgbti>

Secretaria distrital de planeación (2022, mayo 11). *“El 60% de la población LGBTI asegura que ha sufrido de homofobia y lesbofobia en su lugar de trabajo”*: diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI
<https://www.sdp.gov.co/noticias/60-de-la-poblacion-lgbti-asegura-ha-sufrido-de-homofobia-y-lesbofobia-su-lugar-de-trabajo>

Servicio Nacional de aprendizaje (2014, junio 29). SENA incluyente con la población LGBTI
<https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=2506>

Segura, J. (2016). Homosexualidad y gerencia social. El encuentro del ciudadano con las instituciones. *Novaetvetera*, 21(65), 1-14
<https://revistas.esap.edu.co/index.php/novaetvetera/article/view/326/pdf>

Schiffman, L. (2005). *Comportamiento del consumidor* (8ª. ed.). Pearson Education,

Sucarrat, M., Barreiro, A., y Otero, E. (2016). *Guía de diversidad sexual para empresas*.

Buenos Aires: R.E.D. de empresas por la diversidad. <http://fediap.com.ar/wp-content/uploads/2021/03/R.E.D.-Guia-de-Diversidad-Sexual-para-empresas.pdf>

Talento Diverso (2016). *¿Qué es Talento Diverso?* <https://talentodiverso.com.co/sobre-talento-diverso/>

Anexos

Anexo 1: Instrumento de recolección de información. Entrevista semiestructurada

Corporación Universitaria “Minuto de Dios” MGSO

Instrumento de recolección de información Entrevista semi estructurada

Fecha: _____ **Hora:** _____
Ciudad: _____ **Lugar:** _____
Entrevistador: _____
Nombre: _____
Entrevistado: _____
Autorización divulgación de nombre Sí ___ No ___

Nombre: _____
Edad _____
Género: F ___ M ___ LGBTIQ+ ___

Rol dentro del grupo: _____

Objetivo.

Identificar las acciones y proyectos que la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI ha desarrollado para apoyar el proceso de vinculación laboral de los sectores sociales LGBTIQ+

1. ¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que programas y proyectos se llevan a cabo para generar oportunidades laborales a los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?

2. ¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que causas han identificado sobre la baja inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?

3. ¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, se tiene identificada y caracterizada la población de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?

4. ¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que tipo de redes y alianzas se han llevado a cabo o se tienen planificadas para generar una inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?

Anexo 2: Respuestas de los funcionarios entrevistados de la Gobernación de Cundinamarca

Identificar las acciones y proyectos que la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTIQ+ ha desarrollado para apoyar el proceso de vinculación laboral de los sectores sociales LGBTIQ+								
género		M	M	M	F	M	M	F
Edad		60	59	68	28	50	52	49
Rol del cargo		Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Gerente para la atención a grupos étnicos y comunidad LGBTIQ+
¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que programas y proyectos se llevan a cabo para generar oportunidades laborales a los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?	20%	En este momento no estoy enterado sobre los programas que realmente existen para la protección de este grupo poblacional	RTA: Programas y proyectos no existen, sin embargo, se han realizado una serie de actividades de inclusión laboral en articulación con las cajas de compensación, el SENA y la Agencia para el Empleo de Cundinamarca.	RTA: el plan de desarrollo de Cundinamarca tiene la meta 154 que la creación o elaboración de una estrategia de inclusión laboral para estos sectores y ahí es donde está determinado eso.	RTA: Proyecto programa ya empieza caminando, no está. Está en construcción estrategia, pero no como tal programa.	RTA: Bueno en los sectores sociales LGTBI, desde la gerencia se ha dejado una meta teniendo en cuenta la necesidad que tienen los sectores sociales LGBTI y se está haciendo reuniones con empresarios para que se les garantice el derecho al trabajo a estos sectores del departamento Cundinamarca.	RTA: La gobernación de Cundinamarca, a través de la gerencia para la atención a grupos étnicos y comunidad LGTB, cuenta con metas directamente orientadas desde el plan departamental de desarrollo para la inclusión laboral de esta comunidad, entendiendo sus particularidades, pero también aparte de una generación de oportunidades amplias de la participación en proyectos productivos, en convocatorias de proyectos de capital semilla, en la participación en estrategias de las agencias de empleo, particularmente la que opera en el departamento de Cundinamarca. Todo lo anterior que realiza directamente desde la gerencia, pero también con la articulación de una sub-mesa del Consejo departamental de política social, dispuesta para esta población en particular y en la cual participan diferentes entidades que concurren con la oferta institucional en	RTA: Tenemos que hablar que los proyectos, planes o programas se desprenden de dos metas que maneja la gerencia de la 153 y la 154. La 153 va enfocada a la realización de un proyecto de presupuesto participativo dónde lo que hemos avanzado es en recoger toda la necesidad que tienen las personas para que ellas mismas sean, a través de unos unas mesas de trabajo, que les enfoquen la utilización de los recursos del presupuesto participativo en ese proyecto entonces lo que se ha venido trabajando con ellos y el resultado del mismo es la postulación de una casa Refugio que cuenten con unos espacios de atención integral a las personas de los sectores sociales LGBTI y que padezcan algún tipo de violencia por su condición de género. También en la meta 154, el programa que hemos desarrollado es una

							beneficio de esta población cundinamarquesa.	estrategia de vinculación laboral, esta estrategia lo que busca es mitigar la necesidad económica y organizativa laboralmente de las comunidades de los sectores sociales LGBTI, entonces para ello hemos venido tejiendo unas alianzas con algunas de las instituciones.
--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que causas han identificado sobre la baja inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?</p>	<p>20%</p>	<p>No, no Estoy enterado las causas que están con llevando a la... baja inclusión de la población en los programas laborales de la secretaría.</p>	<p>RTA: La población LGBTI y no se ha identificado, no existe población focalizada en muchos municipios del departamento y pocos beneficios laborales para la comunidad, mucha estigmatización, lo que ocasiona relegación falta de oportunidades.</p>	<p>RTA: Bueno, esto es una afirmación ambigua y es muy relativo porque la baja inclusión laboral está por varias razones en un sector, es decir, usted no puede separar que la comunidad LGBTI en extracto, usted no puede manifestar que tiene una baja o alta inclusión laboral. Por qué razón, porque eso corresponde es más a la situación social de cada individuo que pertenece a esa colectividad. ¿Voy a poner un ejemplo, ustedes piensan que el hijo de Pacho Santos, que se ha declarado perteneciente a la comunidad, tiene Baja inclusión laboral? No tiene por qué está en situado en una condición social diferente a otros sectores, la baja inclusión laboral estado es en los sectores más bajos de la comunidad LGBTI y que por estar situados en esos sectores más bajos de adolescente oportunidades de</p>	<p>RTA: La poca responsabilidad social empresarial por los estereotipos que manejan algunas personas y Por ende es la bajada inclusión Y además que muchas de estas personas no cuentan con educación Para poder ejercer un cargo.</p>	<p>RTA: Bueno, la realidad es que este sector es muy marginado, este sector lo discrimina mucho, este sector todavía la gente a veces quiere estar como que alejado de las personas que se identifican como el LGBTI o gay o lesbiana o transexual y todavía hay un margen ahí de alejamiento muy fuerte en las personas más y las personas católicas.</p>	<p>RTA: La baja inclusión laboral de la comunidad LGBTI en el departamento de Cundinamarca tiene varios orígenes, el primero, pues una falta de conexión directa de estas comunidades con la oferta institucional; algo que hemos venido trabajando en la generación de una confianza mutua, que la comunidad perciba que en realidad existen unos mecanismos importantes, útiles que están a su disposición, esto en materia de una inclusión a la oferta general, pero también una inclusión en los aspectos en los que la comunidad prioriza identifica como sus intereses particulares para lo cual Pues también estamos trabajando para romper esa brecha de estigmatización y de exclusión y que pueda esta comunidad incorporarse una manera activa, plena y sin ningún tipo de restricciones a la vida laboral y productiva en el departamento de Cundinamarca.</p>	<p>RTA: Primero es un desconocimiento de la normatividad LGBTI en relación de los empresarios, de las instituciones, por ello en el primer año quisimos hacer una sensibilización a las instituciones, a los diferentes organismos como son las personerías para que ellos tuvieran en conocimiento esa normatividad y sensibilidad que hay que tener con los sectores sociales LGBTI. Segundo, el tema del auto reconocimiento socialmente porque puede que se autor reconozcan, pero que socialmente no sean visibles y esto impide que se realice una caracterización y de esta caracterización que, pues, puedan postular su hoja de vida para que realmente sea tenida en cuenta en la agencia de empleo de acá y las diferentes instituciones con las cuales hemos venido trabajando como las cajas de compensación familiar. También tenemos que, pues en los diferentes municipios, muchas veces los enlaces de género no tienen la formación y la capacitación o la asistencia técnica necesaria para tratar las personas que pertenecen a los sectores sociales LGBTI de una manera adecuada, por ende, lo que hacen es que dificultan de alguna manera el que sean socialmente visibles y que permitan su caracterización. También tenemos que se ven discriminados socialmente por su misma familia, por</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>empleo por varias razones, 1, porque no tienen formación académica tecnológica para acceder a algunos... sitios de trabajo y por eso ya, porque una sociedad machista son indicados por ejemplo en Qué son peluqueros, son meseros etcétera y eso es dado por esto. Me negaría creer que estado por su condición de su condición de LGBTI Y por qué en algunas cosas son inclusive tenidos como un fetiche paras... esas labores, es decir por ejemplo en los prostíbulo era fetiche o es fetiche tener el administrador o una persona LGBTI esté ahí porque les da dizque muy buena suerte.</p>				<p>los entornos en los cuales tienen que crecer, esto impide que laboralmente puedan acceder a diferentes tipos de contratación laboral, solamente tienen tendencia a vincularlos solamente por el área de la belleza, entonces tenemos que abrir este espectro Y ser conscientes de que también hay personas capacitadas en otros diferentes oficios y que son también profesionales Como algunos de los enlaces de género que están vinculados algunas de las alcaldías.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, se tiene identificada y caracterizada la población de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?</p>	<p>20</p>	<p>RTA: En este momento que, según evidencias y este, conversaciones con algunos de los funcionarios no se encuentra caracterizada la población LGBTI en la Gobernación de Cundinamarca.</p>	<p>RTA: Desde la gerencia para la atención a grupos étnicos y población LGBTI no se tiene identificada, la población del sector es LGBTI. Digamos que lo más cercano en torno a esto sería la secretaría de salud del departamento o de los diferentes entes territoriales. Quiénes podrían tener algo de localización y caracterización de población.</p>	<p>RTA: no se tiene caracterizar.</p>	<p>RTA: cómo tal identifica, no. Se tienen los enlaces municipales, pero, identificada población que no cuenta con una vinculación laboral, no.</p>	<p>RTA: Bueno, aquí se tiene un inconveniente porque la mayor parte de las personas de este sector muy poco dan sus datos Porque no quieren que las personas nos conozcan porque sabe que cuando la persona lo conocen Pues también los discriminan y los acusan, dicen tantas cosas. Cuando se hace se ha hecho caracterización, muchas personas tampoco en sus datos verídicos o ni siquiera lo llenan y se hacen pasar a veces como personas que no son de estos sectores y ellos muy complejo porque sin una verdadera caracterización. Pues también es muy difícil poder generar acciones que los protejan o los benefician.</p>	<p>RTA: En Cundinamarca se tiene la identificación de unos liderazgos importantes que representan y llevan una vocería de la comunidad LGBTI, no obstante Pues digamos que esta no es una prioridad para el departamento de Cundinamarca, puesto que esta condición de pertenecer a esta comunidad, pues no debe ser vista como una situación que genera una diferenciación que deba ser objeto de unas caracterizaciones y segregación sino, por el contrario, que dentro de una estrategia que se viene trabajando incluso con otras instancias del Consejo departamental de política social, sea la inclusión la que impere y que no haya ningún tipo de discriminación o exigencia adicional a una persona de esta comunidad que no corresponda a lo que se le exija y a lo que se requiera para un cundinamarqués de cualquier otra condición.</p>	<p>RTA: En la realidad quisiéramos tenerla, para ello se ha venido trabajando desde la solicitud de información a los 116 municipios, pero se hizo un ejercicio con el anterior director, había venido realizando una solicitud y de la cual solamente respondieron 24 municipios y no todos dijeron que tenían que contaban con las personas de los sectores sociales LGBTI y entonces lo que hemos venido trabajando ahorita es que les hemos invitado nuevamente, hacer un plan de asistencia técnica donde ellos puedan capacitarse no solamente las instituciones sino también las personas de los sectores sociales LGBTI y los diferentes enlaces para que sensibilizando los puedan alguna manera motivar a las personas y a los líderes activistas a que convenzan a las otras personas y se pueda levantar una información clara, precisa y concisa que nos dé la realidad de las personas que actualmente pertenecen a los sectores sociales LGBTI y entonces estábamos haciendo la tarea no es fácil. Se le solicitó hace aproximadamente 3 semanas a los municipios que nos diligenciaran, a través de un link y a través de un correo, unos perfiles de hojas de vida para que ellos puedan, digamos que se puede enviar esta base de datos a la agencia de empleo de la gobernación y con ello Pues que se</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

								<p>puedan postular y vincular laboralmente, pero, pues la tarea si es no solamente es el proceso de caracterización en Cundinamarca si no te una política pública para los sectores sociales LGBTI.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>¿Desde la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca, que tipo de redes y alianzas se han llevado a cabo o se tienen planificadas para generar una inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+ en el Departamento de Cundinamarca?</p>	<p>20</p>	<p>Desconozco ese tema.</p>	<p>RTA: la agencia para el empleo de Cundinamarca lidera una serie de acciones en el departamento, por lo que van desde el acompañamiento en la formulación de hojas de vida hasta la publicación de ofertas institucionales para la comunidad LGBTI y así como una serie de eventos programados en diferentes municipios departamento para ofertar cupos.</p>	<p>RTA: Bueno, yo lo que tengo entendido es que se han dado relaciones con cajas de compensación básicamente. Esas son las redes que la gobernación de Cundinamarca, en particular la gerencia, ha gestionado o tramitado. Esas relaciones con cajas de compensación.</p>	<p>RTA: se ha realizado una articulación con la caja de compensación, compensar, Cafam y Colsubsidio y la agencia de empleo de Cundinamarca para poder hacer un Banco de hojas de vida y así generar como un espacio inclusivo solo para personas de los sectores sociales LGTB.</p>	<p>RTA: el tema de redes sociales es un tema también complejo porque hay muy poca organización en Cundinamarca y que traen un trabajo, pues fuerte En cuántos aspectos porque hay uno que trabaja en el sector gay, otro el sector lesbiano, otro el sector transexual y entre ellos hay una división muy fuerte porque cada quién protege su grupo, pero en Sí unas redes fuertes fortalecidas para trabajar el tema completo Entre Unión o no se tiene Cundinamarca.</p>	<p>RTA: Desde la gerencia para la atención a grupos étnicos y comunidad LGBTI, en el liderazgo que realiza de la sub-mesa del Consejo departamental de política Social para esta población, pues permanentemente se está generando una articulación de la oferta de estas entidades, hablamos de temas de empleo, de temas de convocatorias a Capital semilla, de oferta de vivienda, etcétera, que permitan que esta comunidad desde esta instancia departamental de integración de agenda, pues logré tener acceso a los diferentes beneficios, no solamente en la inclusión laboral sino a través también de la generación de proyectos productivos, algo que para el departamento es de suma importancia y que lo ha venido trabajando de igual manera poder avanzar en oportunidades de generación de estudio, estudios a nivel básico y el nivel superior que articulamos, pues con la secretaria correspondiente a nivel departamental con todas estas estrategias reiteramos, pues nuestro interés desde la gerencia y del departamento de garantizar una plena inclusión a esta comunidad, para lo cual es fundamental que se fortalezcan esos espacios de diálogo esa escucha activa y que al final de cada persona que se considere hace parte de esta comunidad, pues encuentra que este es un departamento inclusivo que no generan segregación y que le ofrece sin distinción oportunidades para todas y todos.</p>	<p>RTA: Nosotros empezamos haciendo una alianza con el Ministerio del interior, ya que el Ministerio del interior forma parte de la sub-mesa de diversidad sexual y allí se enfocó una encuesta donde se realizó una convocatoria para que las personas que pertenecen a los sectores sociales LGBTI y se postularán de allí, pues salieron algunas vacantes y fueron ofertadas y tenidas y vinculada laboralmente algunas personas que tienen una capacitación de nivel profesional. También se ha venido tejiendo alianzas con las cajas de compensación familiar como col subsidio, como compensar. Compensar iniciamos el primer enlace con ellos y se hicieron también la participación de algunas convocatorias unas piezas publicitarias que se dejaron en la página de la gobernación para que se accediera a la inscripción a través de unos links, seguimiento, también se hizo vinculación de personas a esta convocatoria de igual manera con Colsubsidio se ha venido trabajando, Se sigue trabajando y últimamente se ha venido trabajando con la caja de compensación familiar Cafam con quién se sostuvo una reunión y además de la agencia de empleo de la gobernación de Cundinamarca Con quienes hicimos la alianza, ya que ellos son los responsables del manejo de</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

								<p>las hojas de vida que llegan a la gobernación. Nosotros, como ya habíamos hecho la convocatoria, de las hojas de vida que nos ha llegan se las damos a ellos. De igual manera se ha venido trabajando con algunas de las alcaldías y personerías, de tal manera que las personerías sean Quiénes convocan a las diferentes empresas y se hagan un proceso de sensibilización con ellas para que ellas sepan que es normatividad LGBTI y que sensibilización y vinculan directamente a las personas de los sectores sociales LGBTI.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 3: Respuestas de los funcionarios entrevistados de los municipios

Rol del cargo		Secretario de Salud y Desarrollo Social	Contratista: Enlace Mujer y Equidad de Género - Secretaría Integración	Contratista: Coordinador Programa de Género – Secretaría de Mujer y Juventud	Contratista: secretario de Desarrollo Social	Contratista: Políticas Públicas – Unidad de Desarrollo Social	Contratista - Secretaría Familia e Integración Social	Contratista: secretaria Integración Social
Municipios		La Peña	Tabio	Funza	Pasca	Villeta	Fusagasugá	Silvania
¿Tiene en su municipio focalizada población LGBI que accede a los programas de oferta laboral?	30%	No se tiene focalización	Tenemos base de datos de población LGBTI	Se tiene caracterizada alrededor de 90 personas con orientación sexual diversa. Se han realizado reuniones con temas de empleabilidad con la agencia pública de empleo donde se evidencia que 2 personas han sido contratadas por el sector empresarial del municipio	No	En el municipio la focalización de población LGTBI para la hoja de vida y divulgación de información de interés se maneja con a través de las de las redes sociales de la Administración, por la emisora local y por el grupo de WhatsApp que se tiene la población, a la fecha la comunicación con la población LGTBI que reside en Villeta ha sido un poco difícil porque los líderes no están interesados en trabajar de manera articulada con la Administración y la Gobernación.	No se ha realizado un proceso de focalización de la población que accede a los programas de oferta laboral	Contamos con un grupo de personas caracterizadas a las cuales les enviamos información sobre ofertas laborales.

Dentro del grupo poblacional LGBTI de su municipio, ¿han articulado alguna acción de inclusión laboral en coordinación con la Gerencia para la Atención a Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI?

30%

<p>No se ha llevado acciones, ya que no tenemos caracterización de la población LGBTI</p>	<p>En el momento no, pero estamos interesados en poderlo hacer.</p>	<p>Se han realizado reuniones virtuales transversalmente con la Gobernación de Cundinamarca en temas de empleabilidad y de reclutar hojas de vida de personas de los sectores sociales LGBTIQ+</p>	<p>Se ha coordinado, pero la población no ha accedido a los servicios.</p>	<p>De acuerdo con la Convocatoria realizada por la Gerencia de Grupos Étnicos y Comunidad LGBTI se realizó divulgación de la información en la página la Alcaldía para la recepción de las hojas de vida, pero no allegaron información, por tal motivo no se envió información a la Gobernación</p>	<p>Para el mes de Mayo la Gobernación de Cundinamarca llevo a cabo un proceso de recolección de hojas de vida de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, con el fin de crear una bolsa de hojas de vida. Ante esto, el programa de diversidad de la secretaria de Familia e Integración Social del municipio de Fusagasugá se vinculó informando y divulgando a través de redes sociales a toda la población. SE recopilaron en total 17 hojas de vida. A su vez, se hizo un proceso de articulación para la celebración del día del orgullo, el cual se celebrará el 02 de julio.</p>	<p>Se realizó convocatoria para el banco de hojas de vida, sin embargo, no obtuvimos una muy buena respuesta dentro de las personas caracterizadas</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>¿Cómo las estrategias en redes y alianzas con empresas pueden llevar a crear nuevas oportunidades de inclusión laboral de la población LGBTI?</p>	<p>20%</p>	<p>Sin respuesta</p>	<p>En la agencia de empleo del municipio de Tabio desde la plataforma del SENA brinda apoyo, orientación a la población LGBTI y se les ayuda en la búsqueda de empleo.</p>	<p>Inicialmente, se debe realizar un proceso de sensibilización con los empresarios en temas de inclusión laboral para personas con identidad diversa; a partir de ello, se pueden lograr alianzas y compromisos con las empresas en brindar oportunidad por competencias y experiencia</p>	<p>La estrategia más efectiva para realizar procesos efectivos de inclusión es lograr que las empresas entiendan que todos somos iguales y que la productividad no depende de la sexualidad</p>	<p>Desde los Enlaces de Mujer, Género y Juventudes se está adelantando una base de datos de las empresas y pequeños productores para incentivar la vinculación de la mano de obra local.</p>	<p>Desarrollar estrategias en redes es imprescindible para fomentar el interés de aquellos que estén interesados en aplicar al proceso de inclusión laboral, además que es más factible que la información llegue a una mayor cantidad de personas pertenecientes a la comunidad, por otro lado, la alianza con empresas favorece la vinculación de personas teniendo en cuenta sus habilidades y perfiles profesionales. De igual manera, aumenta el interés de la población a participar en procesos de vinculación laboral.</p>	<p>Es importante crear diferentes estrategias para visibilizar a la comunidad e incluir laboralmente a la mayor cantidad de personas posible.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>¿Qué fuentes de inclusión laboral conoce para la comunidad LGBTI en el Departamento?</p>	<p>20%</p>	<p>Sin respuesta</p>	<p>En el momento no.</p>	<p>La intención de buscar estrategias de vinculación y oportunidad laboral para los sectores sociales LGBTIQ+ debe ser compartida y comprometida entre las partes. Aunque se ven avances significativos en temas de empleabilidad, aún se presentan limitantes y se debería fortalecer desde la visibilización del trabajo que se hace desde la Secretaría de Inclusión Social</p>	<p>Estrategia de vinculación con el SENA, ruedas de inclusión laboral con empresas y bolsas de empleo.</p>	<p>El Departamento está conformando la base datos de las hojas de vida para la población LGTBI para la postulación a las ofertas que se presenten de acuerdo a los convenios que se establecen desde la Gobernación.</p>	<p>No hay conocimiento de fuentes</p>	<p>Hasta el momento solo hemos recibido la solicitud para el banco de hojas de vida.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------	--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 4: Matriz de Actores

Proyecto:		Desarrollar una estrategia de redes y alianzas para fortalecer la gestión de la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y Población LGBTI, en la búsqueda de generar mayor empleabilidad de la población LGBTI+Q.					
Item	Grupo de interés	Expectativas	Tipo de influencia			Potenciales conflictos	Estrategia de relacionamiento
			Alta	Media	Baja		
1	Estado y entes Gubernamentales	Las políticas públicas, que van dirigidas al sector poblacional LGBTIQ+, están orientadas hacia la igualdad y el mejoramiento de la calidad de vida a través del acceso a oportunidades dentro del mercado laboral. Es por esta razón, que en los planes de desarrollo que diseñan los gobiernos, tienen el firme propósito de disminuir de manera considerable la discriminación, la exclusión social y la violencia de cualquier tipo, que impidan la libertad y el goce pleno de sus derechos como ciudadanos sin importar su orientación sexual.	X			Uno de los potenciales conflictos, se presenta debido a que, el Estado y los entes gubernamentales generan pocos escenarios participativos que permitan visibilizar a la población LGBTIQ+ y donde se pueda conocer las necesidades y problemáticas que presenta este sector poblacional en cuanto al acceso a la formación profesional y a la inclusión laboral.	Concertar desde el Estado y entidades gubernamentales escenarios participativos donde no solamente se involucre a la población LGBTIQ+, sino también a otros actores sociales, para que haya un reconocimiento. También es importante, que la política pública que ampara a esta población sea difundida en el territorio nacional a ciudadanos, servidores públicos y del mismo modo se de psicoeducación a los ciudadanos acerca de la diversidad de género y orientación sexual, todo esto con el fin de restituir y garantizar los derechos de esta población.
2	Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca	Gestionar las medidas necesarias para mejorar la articulación entre los perfiles de la comunidad LGBTIQ+ de Cundinamarca y las ofertas laborales en búsqueda de la garantía del ejercicio pleno de su derecho a tener un empleo digno.	X			Escasa articulación de la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos de la Gobernación de Cundinamarca y Población LGBTI, con instituciones	Generar redes y alianzas con las diferentes instituciones (Cajas de compensación, SENA, universidades públicas y privadas), con el fin de fortalecer las capacidades, habilidades, competencias y habilidades blandas del sector

					educativas, cajas de compensación y sector empresarial público y privado frente a los procesos de vinculación laboral de	poblacional LGBTIQ+, con el fin de fortalecer las capacidades, competencias, habilidades blandas del sector poblacional LGBTIQ+, con el fin de generar más posibilidades de inclusión en el mercado laboral. Por otra parte, es importante que dentro de las compañías se adopte un lenguaje inclusivo, así como también capacitaciones a los colaboradores, las cuales estén orientadas al trato digno, reconocimiento, autorreconocimiento, comunicación asertiva, habilidades sociales e inteligencia emocional hacia los individuos que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+. Desde la gerencia de atención a la población LGBTIQ+ de la Gobernación de Cundinamarca se deberá implementar estrategias de inclusión laboral, las cuales se deberán estar evaluando continuamente, con el fin de analizar si estas están generando impacto y están respondiendo a las demandas de este sector poblacional.
3	Sector poblacional LGBTIQ+	Accesibilidad a los programas ofertados en las instituciones educativas de formación superior y de formación técnica y tecnológica, reduciendo de esta manera las barreras que limiten la incorporación a la formación profesional. Tener acceso a la empleabilidad en los diferentes escenarios tanto del sector privado y el sector público, en los cuales se les permita desarrollar sus habilidades, destrezas y competencias.	X		Barreras de acceso que impiden la vinculación laboral de la población LGBTIQ+ Identificar dentro del contexto social las necesidades y dificultades que impiden la vinculación laboral.	Concertar espacios participativos en los cuales se tenga en cuenta las condiciones individuales de la población aspectos como su edad, nivel educativo y experiencia laboral para así ejecutar acciones de formación, gestión y articulación con las ofertas laborales para asegurar así la congruencia entre los perfiles y vacantes

							solicitadas (así como también verificar que sean incluyentes) De ser posible las sectores empresariales emitan convocatorias cerradas donde haya exclusividad para la población LGBTIQ+.

Anexo 5 Matriz de Operacionalización

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1JbbtXRyXnfw7MBLoNe_d5uk42WuT-qL/edit?usp=sharing&oid=115185108938813653384&rtpof=true&sd=true

Instructivo para Evaluación de las preguntas

Objetivo:
Evaluar el grado de pertinencia, claridad conceptual, redacción y alineación de las categorías planteadas.

Datos del Trabajo de Investigación

Título de la Tesis	Plan de Implementación De la Estrategia de Vinculación Laboral Dirigida a la Población LGTBQ+ de la Gerencia de Atención a Grupos Étnicos y Población LGBTI de la Gobernación de Cundinamarca
Problema	Causas por las que la población LGTBQ+ de los municipios de Cundinamarca no tienen acceso a la vinculación laboral
Objetivo	Fortalecer la inclusión laboral en la población LGTBQ+ por parte de la Gerencia de Atención de la Población LGTBI de la Gobernación de Cundinamarca a través de la herramienta de redes y alianzas estratégicas de la Gerencia Social para generar oportunidades que brinden una mayor calidad de vida a esta población.
Pregunta	¿Cómo la Gerencia de Atención a grupos étnicos y población LGTBQ+ de la Gobernación de Cundinamarca por medio de herramientas de redes y alianzas estratégicas, puede fortalecer la inclusión laboral en la población LGTBQ+?
Objetivos Especificos	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Identificar las barreras que generan las empresas públicas y privadas para que la población LGTBQ+ pueda acceder a oportunidades laborales ☑ Relacionar las múltiples causas que conllevan a la baja participación de la población LGTBI en los procesos de inclusión laboral con los actores o redes y alianzas de empresas públicas y privadas en Cundinamarca. ☑ Diseñar la herramienta de redes y alianza estratégica para crear mayores oportunidades de vinculación laboral en la población LGTBQ+
Diseño Metodológico	Para está investigación se escoge el tipo de investigación mixta en un primer momento se hablará de la investigación cuantitativa y en un segundo momento la cualitativa, para la investigación cualitativa se escoge el instrumento de entrevista semi estructurado con el cual se pretende indagar las barreras que genera las empresas públicas y privadas para la población LGTBQ+ pueda acceder a oportunidades laborales

Datos de la Universidad

Universidad	MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO
Facultad	Ciencias Empresariales
Programa	Maestría en Gerencial Social
Tutora	Flower Artunduaga Lizcano
Profesora Investigación	Lina Rocío Medina Muñozlina.medina.m@uniminuto.edu, lina.medina.m@uniminuto.edu
Estudiantes	Andrea Ayala - Carlos Martinez - Esnieda Bolivar
Periodo	Segundo semestre 2022

Instrucciones	
No.	Actividad
1.	<u>Leer las presentes instrucciones e ir a la Hoja "evaluación preguntas" de este libro Excel.</u>
2.	Calificar, para cada una de las preguntas descritas, en una escala de 1 a 5, los aspectos de pertinencia, claridad conceptual, redacción, alineación de la subcategoría con la categoría, donde: 5: Excelente 4. Bueno 3. Regular 2. Deficiente 1. Inaceptable
3.	Indicar, para cada pregunta, las observaciones a que hubiere lugar en la columna "Observaciones"
4.	Dar las recomendaciones generales que considere pertinentes en la columna "Recomendaciones"
5.	Registrar un resumen de su perfil profesional, para referenciarlo como experto en el trabajo de Investigación, en la hoja "Perfil Juez Evaluador".
6.	
7.	<u>Enviar la presente herramienta diligenciada al mismo correo en que recibió oficialmente la solicitud, con copia a las profesoras tutoras. (ver datos en las celdas c35 a c41)</u>
	Recibir nuestro agradecimiento por el gran apoyo brindado.

* Los números entre paréntesis corresponden a las preguntas propuestas.

de 13 a 15 preguntas

Totales	Observaciones
o	
o	
o	
o	
o	
o	
o	

Perfil Juez Evaluador	
Nombre	LINA ROCIO MEDINA MUÑOZ
Profesión	Docente universitaria
Email:	Correo electrónico lina.medina.m@uniminuto.edu
Resumen Perfil Profesional y experiencia en investigación	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente universitaria 2. 3. 	

Anexo 6 Semaforo de alianzas

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1fbd6nfe3DzSHDbQaH89_7LVkbgVriPg/edit#gid=96997337