



La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia

María Alexandra Durán Botero

Estefany Urrego García

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga

Asesora

Lina Patricia Colorado Marín

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Psicología

Santa Fe de Antioquia, Antioquia, Colombia

2022

Cita	(Durán Botero & Urrego García, 2022)
Referencia	Durán Botero, M., & Urrego García, E. (2022). <i>La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Santa Fe de Antioquia, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Biblioteca Seccional Occidente (Santa Fe de Antioquia).

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: Jhon Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Queremos dedicar este trabajo a nuestros padres, amigos y mujeres transgénero que nos acompañaron durante el desarrollo de todo este trabajo. Igualmente, agradecemos a nuestra asesora por su entrega y disposición en cuanto a todas las solicitudes académicas.

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
1 Planteamiento del problema	10
Antecedentes	14
2 Justificación	24
3 Objetivos	26
3.1 Objetivo general	26
3.2 Objetivos específicos	26
4 Marco teórico	27
4.1 Trayectorias laborales	27
4.2. Mujer transgénero	31
4.3. Empleabilidad	33
4.4. Inclusión laboral	34
4.4. Prejuicios, estereotipos y discriminación	35
5 Consideraciones éticas	37
6 Metodología	39
6.1. Diseño metodológico	39
6.2. Método biográfico	39
6.3. Población y muestra	40
6.3.1 Criterios de selección	41
6.4. Técnicas de recolección de información	41
6.5. Análisis de la información	42
6.6. Plan de análisis	42
6.7. Descripción de la experiencia	43
7 Hallazgos	44
7.1. Características demográficas	44
7.2. Redes de apoyo	46
7.3. Identidad y autoconcepto	47
7.4. Obstáculos: Actitudes discriminatorias y homofóbicas	48
7.5. Trayectoria laboral e itinerarios ocupacionales	50
7.6. Prostitución como forma de trabajo	52
7.7. Conocimiento y garantía derechos laborales	53

7.8. Reflexiones acerca de su trayectoria laboral	54
7.9. Estrategias	55
8 Conclusiones	57
9 Recomendaciones	59
Referencias	60
Anexos	65

Lista de tablas

Tabla 1. Sistema de códigos y categorías

62

Resumen

Las mujeres transgénero constituyen un grupo diverso que vive las consecuencias de la discriminación, prejuicios, actitudes, comportamientos estereotipados y homofóbicos, entre otros, que se desplazan a las diferentes esferas de su vida (económica, cultural, social, laboral, familiar, personal y educativa). En el contexto laboral, el poder acceder a un empleo formal y decente que supla sus necesidades básicas, es cada vez más difícil e intrincado. El objetivo de este trabajo investigativo fue describir las trayectorias laborales de las mujeres transgénero. La metodología partió desde un paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo, en donde se tuvo como guía un método biográfico. La muestra significativa estuvo constituida por cinco mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia, a las cuales se les realizó una entrevista semiestructurada sobre sus trayectorias laborales. El análisis de información se hizo por medio de la codificación y categorización, contrastada con los antecedentes y el marco teórico. Como resultados se encontró que las mujeres entrevistadas refieren que continúan siendo víctimas de actitudes y comportamientos homofóbicos y discriminatorios, en el contexto laboral no cuentan con la protección y garantía de sus derechos fundamentales; en el contexto social si bien cuentan con redes de apoyo, todavía sigue existiendo rechazo con ellas; la prostitución es una de las labores más ejercidas por ellas debido a su condición de mujer transgénero.

Palabras clave: Mujer transgénero, trayectoria laboral, Santa Fe de Antioquia, discriminación.

Abstract

Transgender women constitute a diverse group that lives the consequences of discrimination, prejudice, stereotypical and homophobic attitudes and behaviours, among others, that move to different spheres of their lives (economic, cultural, social, labour, family, personal and educational). In the employment context, access to formal and decent employment that meets their basic needs is increasingly difficult and intricate. The objective of this research was to describe the work trajectories of transgender women. The methodology started from an interpretative paradigm with a qualitative approach, where a biographical method was used as a guide. The significant sample consisted of five transgender women from the municipality of Santa Fe de Antioquia, who were interviewed in a semi-structured way about their work trajectories. The analysis of information was done through codification and categorization, contrasted with the background and theoretical framework. As a result, it was found that the women interviewed reported that they continued to be victims of homophobic and discriminatory attitudes and behavior, and that in the workplace they did not have the protection and guarantee of their fundamental rights; in the social context although they have support networks, there is still rejection with them; prostitution is one of the most exercised by them due to their status as a transgender woman.

Keywords: Transgender woman, career, Santa Fe de Antioquia, discrimination.

Introducción

La discriminación es una práctica que genera un alto grado de desigualdad y exclusión de las minorías, que por lo general son poblaciones vulnerables. Las mujeres transgénero constituyen un grupo que vive las consecuencias de la discriminación, entre otros, en el contexto laboral. Esta situación las afecta no solo en su vida económica, sino también en su vida cultural y social, además vulnera sus derechos fundamentales. La falta de un trabajo decente, en muchos casos, las expone al trabajo sexual poniendo en riesgo su salud e integridad personal.

Este trabajo consta de 9 apartados, los cuales constan del planteamiento del problema, en donde se evidencia un esbozo general de la problemática, la pregunta guía y los antecedentes que sirvieron de soporte para la investigación, para conocer cómo se ha abordado el tema hasta el momento. El segundo apartado, es la justificación en donde se muestra por qué y para qué es importante esta investigación. El tercer apartado son los objetivos, en donde el principal es describir las trayectorias laborales de las mujeres transgénero de Santa Fe de Antioquia. El cuarto apartado es el marco teórico en donde se retoman la parte teórica que orienta esta investigación, aquí se explicita la definición de trayectorias laborales, mujeres transgénero, empleabilidad, inclusión laboral, prejuicios, estereotipos y discriminación. El quinto apartado son las consideraciones éticas tenidas en cuenta para esta investigación. El sexto apartado corresponde a la metodología en donde se menciona el diseño metodológico, método biográfico, la población y la muestra, criterios de inclusión, etc. Para la recolección de la información se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales y presenciales sobre las trayectorias laborales y diferentes ámbitos de la vida de estas mujeres, datos sociodemográficos, escolaridad, etc. En cuanto al análisis de la información se realizó una transcripción de las entrevistas, codificación y categorización. Luego se procedió a escribir el apartado de hallazgos, las conclusiones y recomendaciones.

1 Planteamiento del problema

Así como avanza el tiempo, de igual manera la sociedad y a su vez los cambios, cambios de toda clase: culturales, políticos, educativos, sociales, etc. Con estos cambios surge la exigencia de respetar las diferencias y a su vez incluir a esos grupos vulnerables que a través del tiempo han sido invisibles para las mayorías.

Asimismo, la palabra “normal” ha sido frecuente y dominante en el sistema social. A partir de ella se genera un sin número de actitudes discriminatorias hacia la diversidad, lo que se sale de la costumbre, de lo usual y cotidiano, que conducen a la exclusión y el rechazo. Aunque ha habido avances importantes, en la sociedad actual son marcados los discursos desde la binariedad dominante heterosexual, razón por la cual, la diversidad sexual tiende a ser discriminada, excluida y patologizada. Debido a esto, las personas trans se ven en situaciones de vulnerabilidad, por el acoso al que están expuestas y el malestar generado por la nula o baja aceptación social e incluso del núcleo familiar, derivada de su condición y elección de género. En muchos casos se ven obligadas a desertar del campo educativo lo cual genera desfavorecimiento en sus condiciones de vida, a su vez, estas situaciones interfieren en las oportunidades futuras en el campo laboral (Rubio, 2009).

A nivel latinoamericano la mujer transgénero enfrenta una difícil realidad frente al acceso a trabajos que garanticen su calidad de vida, en su mayoría ejercen trabajos de emprendimiento propio, en los que ponen en práctica habilidades artísticas y generalmente el uso de su cuerpo como medio de subsistencia económica, lo cual tiende a vulnerar y poner en riesgo su salud y su vida.

En este sentido, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI (2019), menciona que:

De la misma manera que ocurre en educación, sobre la población Trans la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH encontró que el 90% de las mujeres trans

en Latinoamérica y el Caribe ejercen trabajo sexual como medio de supervivencia (INEI, 2019, p 103).

En Latinoamérica, la migración a otros países en busca de oportunidades laborales y mejor calidad de vida tiene una alta incidencia, es una situación a la cual las mujeres transgénero no son ajenas, pues también se enfrentan a la migración en busca de oportunidades laborales que puedan generar mejores ingresos y de esta manera suplir sus necesidades.

En este contexto, las personas LGBTIQ+ se encuentran en sectores sociales de desigualdad e inequidad los cuales han padecido muchas formas de discriminación, recibiendo tratos no dignos por acción u omisión. Siendo así que desde la política pública declarada desde el decreto de 2007 menciona que:

Estas inequidades y desigualdades se reflejan en situaciones cotidianas de segregación sutil o en hechos de extrema gravedad, en el que dicha discriminación puede evidenciarse desde actos de exclusión simbólica hasta crímenes de odio dirigidos no exclusivamente contra personas transgeneristas (Política Pública, Decreto 608 de 2007, como se citó en Galvis, Parra y Rocha, 2019, p. 7).

En Colombia, actualmente se dan pasos pequeños hacia una cierta apertura a la aceptación de las mujeres transgénero y la diversidad sexual en general, lo cual ha implicado la disminución de formas de discriminación y aumento de la visibilización e inclusión de mujeres transgénero en los diferentes campos de la sociedad. Sin embargo, existe una gran necesidad de seguir fortaleciendo la aceptación y respeto de la diversidad en la cultura colombiana, ya que aún se evidencia la desigualdad en derechos especialmente en el acceso al trabajo, siendo las principales razones la estigmatización, la exclusión y el rechazo. Es necesidad y prioridad generar estrategias que puedan garantizar los derechos de las mujeres transgénero al acceso a trabajo en condiciones dignas, que aseguren además el cumplimiento de otros derechos que generen bienestar integral.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente y a ejercerlo en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, a la protección contra el desempleo y a igual salario por

trabajo sin discriminación alguna. En la Constitución Política de Colombia de 1991, este derecho está consagrado en el Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (p. 4).

No obstante, las mujeres transgénero enfrentan diferentes formas de discriminación laboral, como lo es el rechazo desde la entrevista de trabajo por su apariencia o en el desarrollo de este, en su lugar de trabajo. En algunos casos, el no tener un documento que coincida con su identidad de género, les ocasiona temor por el trato que podrían recibir por parte de sus superiores o compañeros laborales. También en algunos casos en los que sí cuentan con este tipo de identificación, aun así, las siguen tratando de forma contraria a cómo ellas se quieren mostrar. Este tipo de situaciones generan temor al rechazo tanto laboral como social.

De acuerdo con Informe Nacional de Empleo Inclusivo: “En términos de acceso al mercado de trabajo, se ha señalado que la población LGBTIQ+ enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos”. (INEI, 2019, p 103). En Colombia se evidencia que la legislación específica no garantiza realmente la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y no permite su desarrollo y desempeño dentro de la sociedad en condiciones de igualdad, la normatividad por sí sola no elimina la discriminación. Por ejemplo, aunque los empresarios tienen conocimiento de la imposibilidad de despedir a alguien por la orientación de género, pueden llegar a incurrir en presiones de diversa índole que llevan al despido con argumentos ajenos a la orientación sexual (Pérez, Correa, Castañeda y Plata, 2013).

Otra manera de discriminación laboral es la imposibilidad de ser libre a la hora de vestirse, el tener que usar baños acordes a su sexo y el hostigamiento por parte de los compañeros de trabajo, las burlas, las discriminaciones, el rechazo, hacen que estas personas sean vulnerables a la hora de acceder a un trabajo.

Actualmente se ha tenido mayor inclusión de la comunidad LGBTIQ+, existen leyes en Colombia que garantizan sus derechos, como lo declara el Artículo 130 de la ley 1753 de 2015, en donde:

El gobierno nacional a través de sus entidades, llevará a cabo las acciones necesarias tendientes a la implementación y seguimiento de la Política Pública Nacional para la Garantía de Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales (LGBTI) a través del Ministerio del Interior, e impulsará ante las Entidades Territoriales la inclusión en los Planes de Desarrollo Departamentales, Distritales y Municipales de acciones y metas que garanticen los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

Sin embargo, es poco probable ver a las mujeres de esta comunidad en cargos laborales públicos, ejecutivos, entre otros, en el municipio de Santa Fe de Antioquia, por ejemplo, se desconoce cómo se configura esta situación. Con el propósito de aportar en la comprensión de este fenómeno en ese municipio del Occidente Antioqueño, esta investigación busca conocer las trayectorias laborales de las mujeres transgénero, los obstáculos y las estrategias que utilizan para afrontarlos.

Se reconoce que Santa Fe de Antioquia es un territorio conservador. Al igual que sus calles con su trazado colonial, las familias del municipio son tradicionalistas y arraigadas a la religión católica. Esto se puede evidenciar en el equipamiento y cultura del municipio: cuenta con siete iglesias y una de sus celebraciones más importantes es la semana mayor, la Semana Santa. Aunque ha evolucionado socialmente, todavía algunas minorías permanecen invisibles. Dentro de estas minorías se encuentra la comunidad LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y todos los colectivos que no estén representados en los anteriores) y específicamente las personas transgénero, quienes han sido el foco de exclusión en diferentes contextos, por ejemplo, en el campo laboral, académico, social, entre otros.

En este sentido, se hace pertinente esta investigación debido a que Santa Fe de Antioquia no cuenta con un estudio específico, acerca de la comunidad de mujeres transgénero con relación

al trabajo. En consecuencia, también son escasas las propuestas enfocadas en implementar estrategias o destinar recursos para mejorar el bienestar psicológico y emocional de estas mujeres a partir de una integración social al trabajo formal.

La orientación transgénero en Santa fe de Antioquia no resulta ser un tema fácil de entablar, más aún por su comunidad conservadora. Aun hoy en día, manifestar una orientación sexual diferente a la heterosexual es un tabú, por tanto, es importante conocer y entender cómo las mujeres transgénero de Santa fe de Antioquia han desarrollado sus trayectorias laborales, en relación con su identidad de género.

A raíz de todo lo anteriormente mencionado surge la pregunta:

¿Cómo son las trayectorias laborales de las mujeres transgénero de Santa fe de Antioquia?

El alcance de esta investigación es descriptivo, incluye un conjunto de procedimientos prácticos para identificar y describir las características de una población, en este caso de una población vulnerable como lo son las mujeres transgénero de Santa fe de Antioquia, profundizando conceptos y situaciones relacionados con el problema de investigación.

Entendiéndose que este trabajo pretende conocer las trayectorias laborales de las mujeres transgénero se realizará una revisión documental de investigaciones previas, con el fin de conocer cómo se ha abordado la temática hasta la actualidad y evidencian metodologías empleadas que permitan dar cuenta de los análisis realizados.

1.1. Antecedentes

La presente sección tiene como objetivo contextualizar el fenómeno de las trayectorias laborales de las mujeres transgénero a través de la revisión de algunos trabajos académicos. Además, posibilita ampliar la información sobre los abordajes que se han desarrollado, a partir

del rastreo documental sobre la orientación de género y cómo esta se transversaliza con la vida laboral.

En este sentido, en un primer conjunto, dentro de los estudios realizados en Colombia y en países de Latinoamérica, cuatro en total, se resaltan los relacionados con la temática de género y en especial con las mujeres transgénero y transexuales, asociada con algún aspecto del mundo del trabajo: accesibilidad, empleabilidad, la inclusión e inserción laboral. En este conjunto se encuentran las investigaciones realizadas por Grajales, Ossa, Klimenko y Alvarez (2015), Higuaita (2019), Pereira, Gómez-Ramírez (2020) y Pereira, Sánchez y Soto (2015)

En el segundo conjunto, se encuentran los estudios centrados en asuntos vinculados al género, cinco en total, que permiten comprender así los aspectos contextuales que influyen en su integración social. Ellos también resaltan el reconocimiento social, los procesos organizativos, las relaciones comunicacionales, la construcción de la identidad trans y su posible equidad. En este conjunto estarían las investigaciones realizadas por Morales & León (2018), López y Villalba (2018), Galvis, Parra y Rocha (2019), Gallo y Molina (2012) y Parra (2019).

El estudio “percepciones de algunas personas de orientación homosexual sobre el reconocimiento de la comunidad LGTBI a nivel social en Colombia” (Grajales, Ossa, Klimenko y Alvares, 2015), tiene un diseño cualitativo, de tipo descriptivo fenomenológico. Los participantes de dicha investigación reconocen los avances que se han logrado frente al reconocimiento de su orientación por parte de la sociedad, siendo cada vez más positivos, sin embargo, sienten necesario continuar en la lucha por sus derechos y por la equidad.

Consideran que se ha adelantado en el tema legal, pero afirman que aún falta más apoyo gubernamental, pues hasta el momento ha sido muy poco ese apoyo y reconocen los esfuerzos que ellos como grupo minoritario organizado han logrado a través del tiempo. Incluso son conscientes de que la “lucha gay” por superar su situación de desigualdad social dependerá más de la capacidad o potencial individual o colectivo de concebirse y desarrollarse igualitariamente en el medio, que de la existencia de un contexto social que presente esta posibilidad y la disponibilidad que el gobierno de turno tome frente a ellos y su realidad, (p. 65-66).

En el estudio “¿En Santa Fe se puede ser? Sistematización de los procesos políticos organizativos, movilización e incidencia social de la corporación Santa Fe diversa en el espacio público” (Higuita, 2019) tiene un diseño cualitativo. Su objetivo se centra en la sistematización de los procesos políticos y de participación de la Corporación Santa Fe Diversa teniendo en cuenta su proceso de organización y movilización social, buscando reconocer las formas particulares de participación que inciden en la construcción de ciudadanía. Identifica además formas de participación social que inciden en la construcción de ciudadanía y comprende cómo en el mundo del ciudadano se viven otras formas del ser que se salen de los supuestos normados.

En los antecedentes internacionales encontramos la tesis “La inserción laboral de las mujeres transexuales profesionistas en el mercado de trabajo en Aguascalientes” por Ingrid Aneth Gómez-Ramírez (2020), lo cual tiene por objetivo general:

Analizar la inserción desigual desde la familia y los capitales que intervienen para que las mujeres transexuales apliquen determinadas estrategias para formarse profesionalmente y con ello lograr acceder al mercado laboral en Aguascalientes, rompiendo con la asociación: mujer transexual=trabajadora sexual y/o estilista (Gómez-Ramírez, 2020, p. 7).

Para cumplir con tal objetivo, la investigadora empleó la metodología de la reconstrucción articulada, la cual consiste en un circuito de lo real a lo ideal, es de origen marxista. Dicha metodología fue empleada ya que se hizo una construcción entre la información real aportada por la muestra (entrevistas semiestructuradas y en profundidad) y las bases teóricas. Posteriormente en el estudio realizado se concluye que:

De acuerdo con los resultados obtenidos se presenta un concepto que es central para lograr la inserción laboral de las mujeres transexuales, tal concepto es el de Reconfiguración. Es gracias a los distintos procesos de reconfiguración que las mujeres transexuales pueden negociar con la familia, el grupo y el mundo social en general para obtener mayores beneficios (Gómez-Ramírez, 2020, p. 7).

Para definir y entender la reconfiguración es necesario partir del concepto de “Configuración”, propuesto por Norbert Elías (1989), el cual se entiende como:

El entramado de la remisión mutua entre los seres humanos, sus interdependencias, son las que vinculan a unos con otros, son el núcleo de lo que aquí llamamos composición, son procesos sociales que implican complejos vínculos de interdependencia entre las personas, que no son estructuras externas o coercitivas que accionan sobre las personas, sino una serie de lazos largos y diferenciados, que se desarrollan a través del tiempo, que supera la perspectiva del individuo “clausus” y de la sociedad como una entidad independiente que se impone a los individuos (Elías, 1989: 45 citado por Gómez-Ramírez, 2020, p. 108-109).

La tesis “Análisis de la percepción de las personas transexuales y transgéneras sobre sus relaciones comunicacionales con la sociedad” (Pereira, Sánchez y Soto, 2015), tiene como objetivo principal “analizar la percepción que las personas transexuales y transgéneras, de la ciudad de Coquimbo, tienen de sus relaciones comunicacionales con la sociedad.” (p. 14).

En miras de cumplir con su objetivo, llevó a cabo la investigación cualitativa, usando como herramientas las entrevistas semiestructuradas, al analizarse la información adquirida, llegaron a la conclusión de: “En nuestra percepción el mayor problema que enfrentan las personas transexuales, más allá de la discordancia entre su identidad y su sexo biológico, es la incompreensión y el rechazo por parte de su familia y la sociedad.” (Pereira, Sánchez & Soto, 2015, p. 185). también se concluye lo siguiente:

Con base a nuestro objetivo podemos concluir que las personas trans, con las cuales trabajamos, en situaciones comunicacionales no tienen mayores problemas al relacionarse con sus pares, como compañeros de trabajo, vecinos, amigos, etc. Pero sus relaciones familiares se encuentran rotas debido a esta condición, ya que muchas veces no cumplen con las expectativas que sus padres tuvieron para ellos, lo que les obligó a dejar el hogar, en algunos casos, a muy temprana edad o a reprimir su condición hasta la mayoría de edad (Pereira, Sánchez & Soto, 2015, p. 185).

El estudio de Morales y León titulado “Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca” tuvo como principal objetivo “identificar la percepción sobre el acceso al empleo formal en la ciudad de Cuenca por parte de personas transgénero y transexuales femeninas.” (Morales y León, 2018, p.2). Para el cumplimiento de dicho objetivo se llevó a cabo el estudio con un enfoque cualitativo. A partir de la investigación surgen las siguientes conclusiones:

En el sector del empleo formal si bien es un factor importante la formación académica, las personas transexuales y transgénero que participaron de este estudio, reportan que existen problemáticas más profundas de lógicas culturales de discriminación, cuestiones de imagen y de ajuste a la norma social, que se implantan en las organizaciones formales, que impiden su acceso al empleo, la discriminación está presente en el sector laboral, por lo que su formación académica no es una razón única para su exclusión (Morales, y León, 2018, p. 36).

Además, se llega a otras conclusiones como: “Para las participantes no existen especificidades normativas que garanticen el acceso a un empleo formal para las personas transexuales y transgénero, por lo que consideran necesario que se formulen leyes exclusivas que aseguren su inclusión en un empleo formal.” (Morales y León, 2018, p. 36). En este sentido es importante realizar estudios que puedan brindar más información sobre la población de mujeres transexuales, sus condiciones económicas y las oportunidades de empleo, para así generar estrategias que garanticen sus derechos laborales en las organizaciones.

Si bien las mujeres transexuales optan por los empleos informales, es a raíz de que en estos manejan mayor libertad respecto a su imagen y presentación, sin recibir exigencias que opriman su libre expresión. En este sentido Morales y León afirman que:

La informalidad en el empleo para las personas transexuales y transgénero se ha convertido en una opción, en caso de no incorporarse al sector formal. No sólo por la discriminación existente y oportunidades laborales limitadas por estereotipos hacia ellas,

sino que lo perciben como un espacio de libertad en donde se manifiesta su identidad sin restricciones (Morales, y León, 2018, p. 36).

Respecto al tema de la orientación transgénero encontramos información valiosa en la siguiente tesis: “Identidades trans: mujeres en construcción, cuerpos en disidencia”, realizada por Sara López Mejía y María Andrea Villalba Gómez quienes plantean como objetivo principal “Describir el proceso de configuración de la identidad de tres mujeres transexuales con diferente orientación sexual que habitan en los municipios de Medellín y de Envigado.” (López y Villalba, 2018, p. 26). Esta investigación de diseño cualitativo hace un recorrido histórico de las miradas que ha tenido la transexualidad, teniendo en cuenta testimonios de vida y fuentes teóricas como base de su trabajo. Ese estudio cuenta con una muestra de tres mujeres transexuales habitantes de la ciudad de Medellín, con quienes se trabajó empleando entrevistas como medio de recolección de datos, para luego realizar triangulación de datos y métodos y de esta manera analizar la información, concluyendo que:

Se pone de manifiesto la necesidad de iniciativas y acciones por parte de la población trans, y de la sociedad civil en su conjunto, y por parte del Estado, que vayan en la vía de transformaciones de los imaginarios construidos alrededor de la población trans, pero también de transformaciones estructurales de tipo legislativo, político y social, que les permita el acceso a intervenciones dignas de sus cuerpos en razón de la idea de cada una sobre el ser mujer, como uno de los elementos que constituyen su identidad. De manera intrínseca este acceso se relaciona con la garantía de derechos en materia de salud, educación, trabajo, seguridad alimentaria y condiciones dignas de vida. (López y Villalba, 2018 p. 89).

En esta investigación, así como en varias ya enunciadas, queda en evidencia la necesidad de continuar en búsqueda de mejorar la calidad de vida de las mujeres transexuales, en este caso desde lo político y social que garantice bienestar integral.

Por su parte, Julián Felipe Galvis Ramos, Paola Andrea Parra Agudelo, Adriana Rocha Español, en su trabajo “Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de

Bogotá” buscaron “caracterizar elementos representativos de la empleabilidad de una muestra de personas transgénero en la ciudad de Bogotá.” (Galvis, Parra y Rocha, 2019, p. 9). Es un estudio de diseño cualitativo, que tuvo en cuenta conceptos como inclusión, no discriminación, empleabilidad y calidad de empleo, para tal investigación se llevó a cabo la recolección de datos usando técnicas de revisión documental y la aplicación de entrevistas semiestructuradas, encontrando que:

A partir de la premisa de que en Colombia los estudios previos han sido pocos con relación al tema de interés, se considera que este trabajo contribuye al desarrollo académico y práctico que sienta una base para futuras investigaciones acerca de la diversidad sexual e identitaria vista desde un enfoque organizacional. Resultando importante para las organizaciones adaptarse al contexto social emergente y a un nuevo marco legal que aboga por los derechos de las minorías. (Galvis, Parra y Rocha, 2019, p. 9).

De acuerdo con la conclusión anterior queda en evidencia la gran necesidad de abrir el panorama hacia la inclusión de políticas organizacionales que amplíen las oportunidades laborales para poblaciones de diversidad sexual, es así como este estudio aporta información y conocimiento que serán pertinentes como puntos de partida a nuestra investigación.

Además, se logró generar una caracterización de las condiciones de empleo de esta población en el cual se destacan: dificultades en el acceso, permanencia y culminación de la formación educativa, prácticas en los procesos de gestión humana que generan barreras en el ingreso al mercado laboral, remuneraciones y garantías laborales inequitativas; así como conductas de discriminación por parte de pares y superiores. Buscando visibilizar la temática expuesta, fomentar discusiones académicas relacionadas y movilizar intentos de cambio en las organizaciones que favorezca a poblaciones históricamente discriminadas como lo son las personas transgénero. (Galvis, Parra y Rocha, 2019, p. 9).

Si bien, se hace fundamental el conocimiento de anteriores estudios sobre aspectos positivos que se generan en la vida laboral, en este caso se hará relación a la inclusión laboral. En

esta investigación tiene en cuenta criterios de inclusión en el empleo, por tanto, encontramos información necesaria en artículos como: “Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes” realizado por: Nancy Eliana Gallo y Astrid Natalia Molina, que tiene como objetivo principal:

Dar a conocer los resultados de una investigación realizada con adolescentes y jóvenes entre los 16 y los 32 años, de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 en la ciudad de Medellín, que participaron del proyecto gubernamental: “Prevención de la Violencia, Exclusión Social y Empleabilidad Juvenil” (Gallo y Molina, 2012 p. 415).

El estudio fue de carácter cualitativo, analizó la percepción inicial y cambios de esta al finalizar la participación en el proyecto, en los jóvenes respecto a violencia, el empleo, exclusión social y situaciones relacionadas con las anteriores variables.

De acuerdo con la investigación realizada se obtuvo la siguiente información:

Para la adecuada orientación de un programa sobre empleo y jóvenes es importante abordar asuntos que atañen a la relación del trabajo y el empleo con la cultura. No encontrar trabajo encarna de manera directa el choque y el desencanto con el entramado económico, cultural y político, construido por generaciones antecesoras, que hablaban de un “linaje paisa”, que conduciría al éxito laboral. El desencanto frente al mundo del trabajo y el empleo puede tener dos vías: el desistimiento de la búsqueda o el acto delictivo, el cual siempre estará anudado a los valores sociales construidos por la sobrevaloración de “lo paisa”. Los estudios realizados por Cañas (2003) de la Escuela Nacional Sindical (ENS), han mostrado el papel de la cultura antioqueña sobre las nociones y prácticas que con relación al trabajo operan en las personas del departamento y la ciudad. (Gallo y Molina, 2012, p. 424-425).

Si bien, el presente antecedente no alude a la población de mujeres transgénero, es importante para nuestra investigación la información aquí contenida, ya que orienta sobre algunas problemáticas que se viven en cuanto a la empleabilidad.

Ahora bien, el presente trabajo está permeado por aspectos laborales, garantía y aspectos de este, de tal modo se hará referencia a los antecedentes de estudios en relación con el empleo.

Por su parte César Augusto Parra Muriel en su investigación “Acceso a Empleo Formal en Medellín: Diferencias de Género” tuvo como objetivo principal “analizar la inserción al mercado laboral formal, para los habitantes de la ciudad de Medellín, con un enfoque de género.” (Parra, 2019 p. 2), este estudio cuantitativo empleó los datos estadísticos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) la cual contiene información estadística de las comunas. A partir de esto realiza análisis descriptivos del mercado laboral, luego se realizan las estimaciones econométricas aplicando ecuaciones de Mincer para verificar las tendencias de probabilidad de inserción en el mercado laboral formal, de hombres y mujeres, tratando de identificar las diferencias en el nivel de aceptación de acuerdo con género, indicando que:

Un hombre tiene un 7.6% más de probabilidad de conseguir empleo formal que una mujer en Medellín, y los principales resultados por comuna se registran en el Poblado en la cual los hombres tienen un 13.3% más de probabilidad de emplearse formalmente que las mujeres, seguido por Guayabal, Laureles – Estadio y Villa Hermosa, con brechas de 7.9%, 7.2% y 7.1%, respectivamente. Igualmente, los resultados permiten identificar las diferencias de acceso al mercado laboral formal entre hombres y mujeres, con el fin de diseñar políticas públicas de impacto diferenciadas por comuna (Parra, 2019, p. 2).

Finalmente se llega a la conclusión de:

Se observa que los Hombres tienen una probabilidad más alta que las Mujeres de conseguir un empleo formal. Un hombre promedio en Medellín tiene un 22.2% más de probabilidad de conseguir empleo formal que una mujer, una diferencia preocupante que nos indica que se debe fortalecer las políticas de género en términos laborales que permitan reducir la brecha y alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 en cuanto a Equidad de Género y Trabajo Decente. (Parra, 2019, p. 30-31).

De acuerdo con ForMaríala y London en su documento “Empleabilidad, educación y equidad social”, podemos contextualizar y conocer cómo se concibe la empleabilidad en el país desde un tiempo atrás, y cómo frente a este aspecto se encuentran en desventaja, algunos grupos de personas con menores recursos económicos. Para el análisis de dicho trabajo se toma en cuenta diversos referentes teóricos, además de visibilizar sus determinantes y su correlación con la equidad social, encontrando a través de este estudio que:

La empleabilidad tiene una fuerte consecuencia sobre la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de los individuos para adquirir cualidades de empleabilidad parece perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo. El desarrollo de una sociedad está ligado al bienestar de sus individuos: las inequidades de oportunidades conducen a un problema económico intergeneracional que involucra aspectos morales y éticos. La ruptura del orden social, asociada a altos niveles de desigualdad, es uno de los aspectos más difíciles de corregir en un Estado. De allí que la prevención y la igualación de oportunidades sean fundamentales para el desarrollo sostenible de un sistema económico (ForMaríala y London, 2012).

La información anteriormente mencionada de estudios antecedentes, representan un conocimiento previo y son necesarios para el presente estudio, ya que se toman como punto de partida a nivel teórico, para orientar a una respuesta al planteamiento inicial, guiando sobre hallazgos de temas convocados en el presente estudio.

En conclusión, los temas abordados respecto a las mujeres transgénero y el trabajo son fundamentales en el conocimiento previo de aspectos relacionados con el presente estudio y son orientadores en los vacíos que hasta la actualidad existe sobre el planteamiento de la pregunta que el presente estudio pretende resolver, además de conocer algunos estudios ya realizados que se ajustan al contexto de la presente investigación.

2 Justificación

Este estudio, como se mencionó, pretende conocer las trayectorias laborales de las mujeres de la comunidad transgénero de Santa Fe de Antioquia, considerando que estas mujeres ven vulnerado su derecho al trabajo a causa de los estereotipos, la discriminación y los prejuicios. Además, existen barreras al momento de postularse a un cargo o querer acceder a un empleo decente debido a su identidad de género, razón por la cual se aumenta el índice de desempleo en esta población. Sin embargo, hay quienes logran una estabilidad laboral, por lo general desde su propio emprendimiento, con trabajos por cuenta propia, ya que con frecuencia acceden únicamente a la economía informal.

Las mujeres transgénero de Santa Fe de Antioquia también reportan dificultades para permanecer en un puesto de trabajo o entablar relaciones laborales, así lo han expresado en acercamientos previos a este trabajo investigativo. En cuanto a esta situación, que no es exclusiva de Santa Fe de Antioquia, el INEI afirma: “En términos de acceso al mercado de trabajo, se ha señalado que la población LGBTIQ enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos” (INEI, 2019, p 103).

En este sentido, de la investigación planteada pueden derivar beneficios para la comunidad de mujeres transgénero, ya que al escucharlas y amplificar su voz se visibilizan sus experiencias y necesidades en el ámbito laboral. Además, se dispondrá de nueva información para vincular el tema directamente a las organizaciones e instituciones del Municipio, de modo que puedan diseñar e implementar políticas y estrategias de inclusión de la diversidad en el campo laboral, dando la oportunidad de generar empleo decente a las mujeres transgénero y, a su vez, fortalecer los procesos de talento humano, clima y cultura organizacional desde la selección y contratación. Lo anterior contribuiría a la solución de problemas de discriminación y vulneración del derecho al trabajo de dicha población.

En una perspectiva teórica, se espera que la presente investigación genere un impacto reflexivo sobre las trayectorias laborales de las mujeres transgénero, que aporte a los estudios de

género en relación con el trabajo y al conocimiento de la situación de las mujeres transgénero en Colombia.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Describir las trayectorias laborales de mujeres transgénero en el municipio de Santa Fe de Antioquia.

3.2 Objetivos específicos

- Conocer las características demográficas de las mujeres transgénero participantes de la presente investigación.
- Reconstruir los itinerarios ocupacionales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia.
- Identificar los obstáculos que las mujeres transgénero perciben frente al trabajo.
- Identificar las estrategias que han implementado las mujeres transgénero para generar ingresos económicos.
- Describir los sentimientos, pensamientos y emociones de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia, que emergen a partir de las Trayectorias Laborales.

4 Marco teórico

A través del presente estudio se conocieron las trayectorias laborales de las mujeres transgénero, desde el paradigma investigativo interpretativo, con un enfoque cualitativo. Se reconoce que el paradigma interpretativo le da sentido al fenómeno estudiado, debido a que se tomó como punto de partida las experiencias narradas por las mujeres transgénero participantes en la investigación. Asimismo, al tener un enfoque cualitativo se analizó la realidad particular y contexto del fenómeno abordado, logrando un acercamiento profundo desde la subjetividad de las personas, en este caso de las mujeres transgénero (Galeano, 2003).

Por consiguiente, en este apartado se explicará la categoría “trayectorias laborales” y las proposiciones teóricas específicas que la fundamentan. Adicionalmente se presentan algunos conceptos que acompañan el tema de estudio, tales como trabajo decente, mujer transgénero, empleabilidad, prejuicios, estereotipos y discriminación que obstaculizan para la inclusión laboral.

4.1 Trayectorias laborales

La categoría trayectorias laborales permite explorar y comprender las visiones particulares y las experiencias laborales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia. Al mismo tiempo, al estudiar dichas trayectorias se puede ampliar la visión de los significados, de las normas y de los valores sociales particulares del contexto santafereño que influyen en el mundo laboral de las mujeres transgénero y sus experiencias.

A continuación, se brinda una breve definición de trabajo, la cual es necesaria conocer previamente a las trayectorias laborales. El trabajo es un aspecto fundamental en la vida del ser humano, siendo necesario para suplir las necesidades básicas de cada persona. Por otro lado, permite el desarrollo de habilidades del ser a nivel social y ser productivo por medio de la interacción con otras personas, también repercute en procesos de formación de identidad, construcción de valores y cualidades, y al mismo tiempo potencializa sus capacidades.

En palabras de la OIT el trabajo es definido como: “El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Y el empleo como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”; sin importar la relación de dependencia (Levaggi, Organización Mundial del Trabajo, 2004, párr., 2).

Por otra parte, según la OIT (2004), el trabajo formal es aquel que cumple con requisitos legales como tener un contrato, establecer un salario, prestaciones, horas estipuladas, seguridad social, etc. Este ha tenido un desarrollo temporal interesante dentro del cual se han sufrido diferentes crisis y cambios, por ejemplo, la absorción de la fuerza laboral urbana donde se tiene un alcance limitado y efímero, dándose una desigualdad frente a otras condiciones que no estuvieran considerada en esos límites (Pérez y Mora, 2014).

Lo anterior, aumentó las tasas de desempleo debido a la incapacidad del sector formal en darle empleo a toda la población, ya que ésta no ingresaba en sus nuevos estándares. Esto generó una dinámica anticíclica, es decir, un aumento del trabajo informal con un salario ínfimo pero que les permitiría suplir sus necesidades básicas (Ochoa & Ordoñez, 2004). Es así cuando se considera que el trabajo formal ayudará en otros ámbitos, pues quien cuente con este tendrá acceso a una salud y una aseguradora, mejorar sus condiciones de vida, en cuanto a la economía pues le brinda una estabilidad con un salario, un reconocimiento social y a su vez el hacer sentir como persona que contribuye a la sociedad.

Igualmente, la OIT (2013) define al trabajo decente como aquel que:

Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, las mujeres y hombres. (pp. 4-5).

Siendo así, que las trayectorias en el mundo laboral son un constructo que se adapta de manera flexible a un contexto y tiempo específico, se van definiendo a partir de la experiencia, las etapas de vida, las condiciones y el acceso a oportunidades, la manera en cómo las personas perciben sus capacidades y aptitudes, al igual que los cambios sociales y culturales (Mauro, 2004).

Dentro de las trayectorias encontramos el enfoque biográfico, el cual es central en este trabajo, debido a que revela las situaciones individuales sobre la historia personal y sus componentes objetivos y los subjetivos, así como las percepciones y significados que se asumen a partir de las experiencias laborales. “Desde esta aproximación todo trayecto de vida puede ser considerado como un entrecruzamiento de múltiples líneas biográficas más o menos autónomas y dependientes las unas de las otras” (Helardot, 2006, citado por Muñiz, 2012, p.40).

Por otro lado, se reconoce desde la perspectiva físico-geométrica, que la trayectoria es un lugar geométrico, con una distancia, espacio y posición que va variando. Con base a lo anterior, podría plantearse que cuando se realiza una trayectoria laboral se está realizando un recorrido en un espacio laboral, en donde se vivencian diferentes experiencias desde lo subjetivo, lo social, económico y laboral, teniendo asimismo un inicio y final, es decir, cuando se comienza la labor (trayectoria particular) y cuando voluntariamente o no la deja (trayectoria final) (Orejuela y Correa, 2007).

Las trayectorias laborales no son rectas, sino que tienen altos, bajos y en el caso de las mujeres transgénero son más complejas, debido a que una de las opciones de generación de ingresos por las que éstas optan es el trabajo sexual, exponiéndose a la violencia física, social y psicológica. Con base a este panorama, se reconoce que las trayectorias laborales de estas mujeres son compuestas por los significados de cada una referente a sus trabajos y sus experiencias dentro de ellos, ayudando así a conocer el mundo laboral y sus cambios sociales, culturales y económicos (Undurraga y López, 2020).

Asimismo, Rubio (2009) citado por Miras (2020) dicen que:

La mujer al ser considerada cuerpo para otros, (para el hombre o para la reproducción), es algo que la ha obstaculizado como sujeta histórica social, ya que su subjetividad ha sido limitada y aprisionada dentro de una sexualidad para otros. No obstante, en el caso de la población trans, los niveles de discriminación y desafiliación son tales, que lograr la inserción en el mundo del trabajo formal se vuelve una reivindicación necesaria (p.24).

Con base a lo anterior, las mujeres transgénero a partir de las oportunidades que tienen dentro de una vida, es decir, de sus condiciones políticas, económicas y sociales, marcan una trayectoria específica que luego se ve influenciada por sus propias percepciones, sentires y maneras de pensar.

Es así que, para este trabajo investigativo es importante tener presente el recorrido histórico de vida laboral de las mujeres transgénero, no solo en temporalidad sino en significados; siendo así, que más allá de conocer su itinerario ocupacional, es decir, la sucesión de actividades laborales que han desempeñado a lo largo de su historia personal, se propone abordar su relación con el mundo laboral, el sentido que le dan a partir de sus vivencias y las estrategias que emplean para afrontar los obstáculos que se les presentan en el día a día.

En este sentido, en primer lugar, se deben considerar que las distintas etapas de la vida por las que pasa una persona son importantes, que en ellas se presentan diferentes oportunidades y dificultades y así, se iría dando una construcción temporal subjetiva, una dimensión espacio - temporal biográfica que depende tanto de lo externo e interno que rodea a los sujetos y, en segundo lugar, en cuanto a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres transgénero.

Con base a lo anterior, se reconoce que las mujeres transgénero tienen múltiples dificultades para desempeñarse en el mundo laboral. En primer lugar, por su condición de mujer y en segundo, por ser transgénero; lo que hace que se genere una relación desventajosa entre el género y el empleo decente. Por una parte, las mujeres se enfrentan a una discriminación laboral, la cual se demarca a partir de que se le encasilla como la encargada de las tareas domésticas, cuidados de los hijos e hijas; igualmente, gracias a la dificultad para acceder a la educación que le

posibilite tener un trabajo con un salario digno y en el cual se le reconozca no como una fuerza laboral secundaria.

Otro obstáculo es cuando se afectan sus derechos por los comportamientos machistas, estereotipos negativos y las conductas que las agreden tanto física como psicológicamente (Bohórquez y Castro, 2021). Esto último afecta de manera especialmente negativa a las mujeres transgénero quienes enfrentan estereotipos, prejuicios y discriminación que reducen sus opciones laborales a oficios informales como las actividades relacionadas con estética y belleza o al trabajo sexual.

No obstante, frente a estas condiciones desventajosas recurren a diferentes estrategias para afrontar las dificultades y así disminuir los obstáculos a la hora de conseguir una condición laboral que sea benéfica para vivir dignamente y con una buena calidad de vida. Entre éstas se encuentran: el autorreconocimiento, logrando ver sus verdaderas capacidades y reafirmando su identidad, es así, que las personas puedan sensibilizarse y dejar de lado la heteronormatividad, la estigmatización y la discriminación. Otra estrategia es el empoderamiento por medio de la exigencia de sus derechos en cuanto al acceso a un empleo con condiciones dignas, el cual brinde las garantías legales que proporcionen una autonomía económica y una protección social (Zamudio y Borrero, 2018; Bohórquez y Castro, 2021).

4.2. Mujer transgénero

Es de reconocer que entre sexo y género hay una gran diferencia. El sexo es la condición biológica con la que nace cada individuo: hombre, mujer y en algunos casos intersexuales. En contraste, el género está separado del sexo, es la manera cómo se experimenta y expresa la masculinidad y la feminidad.

En particular, las personas transgénero son aquellas cuya identidad y expresión de género no corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer. Muchos de los conceptos relativos al género que se utilizan en las culturas

occidentales se basan en una concepción binaria del sexo, que considera que existen dos polos opuestos: hombre-mujer, masculino-femenino y hembra-macho.

No obstante, las personas transgénero son una población de individuos que cruzan o trascienden categorías de género culturalmente definidas. Las identidades transgénero incluyen el tránsito de hombre a mujer y de mujer a hombre (mujeres y hombres, que feminizan o masculinizan sus cuerpos a través de la terapia hormonal o cirugías) (Domínguez, Ramírez y Arrivillaga, 2017, p. 298).

En muchos casos las personas se sienten confundidas en cuanto a la forma de expresarse frente a ellos, o qué pronombre deberían de usar, pero esto es dependiendo de las preferencias de cada persona. La identidad de las mujeres transgénero comienza a construirse en el momento en que ellas cuestionan las características masculinas atribuidas a su sexo/género y se configuran reafirmando su identidad femenina y trans ante los demás.

En este sentido, las mujeres transgénero son un grupo social, el cual lamentablemente experimenta violencia en diferentes contextos como el familiar, educativo, político y laboral. Lo anterior, repercute en que estas mujeres decidan en muchas ocasiones abandonar sus estudios, lo cual a largo plazo obstaculiza acceder al mercado laboral, reduciendo sus opciones para generar ingresos y obligándoles a realizar actividades de índole estilístico, de moda y en el peor de los casos, sexual (Vidal, 2014; Molina, Guzmán y Martínez, 2015).

Ahora bien, al reconocerse que el sexo es independiente del género y de la orientación sexual, se incluyen nuevas formas en que una persona se autodenomina y se presenta frente a los demás, al igual que la libertad de modificar su apariencia o función corporal a través de roles sociales de género. Siendo así, vale la pena retomar la concepción que se tiene de la orientación sexual, la cual se podría considerar como “la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros” (APA, 2013). Igualmente, dentro de ésta se pueden distinguir los componentes biológicos, de identidad y de roles en términos sexuales; donde se comprende lo hetero, homosexual y bisexual. Lo anterior, resalta que no es necesariamente una conducta

sexual, debido a que involucra sentimientos y la concepción de un sí mismo, dado que las personas pueden o no expresar su orientación.

En suma, la categoría “mujer transgénero” incorpora la identidad de género diferenciada del sexo biológico y la orientación sexual, con expresión en las conductas, especialmente las asociadas con la proyección social.

4.3. Empleabilidad

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad) (Campos 2003). Las primeras publicaciones que la utilizaron surgen en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo, por ejemplo, los minusválidos. Luego fue considerada como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en este (De Grip, Van Loo y Sanders, 1999).

Históricamente, la concepción de la empleabilidad se ha tratado desde lo económico para distinguir las personas con mayores capacidades y habilidades de las que no las tienen, considerándose de manera particular al individuo a partir de sus dispositivos formativos y estrategias de acceso (Hirata, 1997). En la actualidad, la empleabilidad se concibe como la probabilidad de obtener una vacante laboral de acuerdo con sus capacidades para aprender y desempeñarse con eficacia y eficiencia en un lugar de trabajo, cómo se comunica y se relaciona con los demás, cómo resuelve problemas, entre otros. (ForMaríalay y London, 2012).

Sin embargo, cuando se cuestiona los índices de empleabilidad que tienen las mujeres transgénero, se reconoce la desigualdad gigantesca en comparación con los hombres, debido a la brecha salarial de género que se da dentro y fuera de las organizaciones. Es así, que por su condición de mujer y por su orientación de género, se generan más obstáculos y barreras a la hora de querer acceder a un empleo digno, decente y formal; lo que hace que emerja la elección de trabajos que son considerados peligrosos, que pueden vulnerar sus derechos.

Se evidencia pues, que para la mujer es ya difícil el acceso al trabajo y a la garantía de derechos laborales, por el simple hecho de ser mujer, esta dificultad se acentúa más para las mujeres transgénero, quienes constantemente se enfrenta a situaciones de rechazo, un ejemplo de ello a continuación:

En el centro de la ciudad había un letrero que decía se necesita mesero o mesera. Al ver eso llevé mi hoja de vida. Me recibió el dueño y me dijo: déjala, pero a mí no me gusta tener “maricas” trabajando en mi negocio. Me llené de ira y le pedí mi hoja de vida (Encuesta anónima, Primer taller Colombia Diversa, 2018 citado en INEI 2019, p103).

En donde se debe revisar cómo este puede ser accesible o no a las mujeres transgénero, ya que actualmente se presenta una gran necesidad de que ellas tengan calidad de vida laboral, siendo un aspecto fundamental para la garantía del bienestar integral, es por ello, que en el presente trabajo se muestra de manera general como problemática, la ausencia de garantías laborales para las mujeres transgénero como por ejemplo el no cumplimiento de las pautas e indicadores contemplados por la OIT.

4.4. Inclusión laboral

Dejar atrás la discriminación e intentar que a ninguna persona se le vulnere el derecho al trabajo por diferentes condiciones, es lo que pretende la inclusión laboral, que personas como las mujeres transgénero de Santa Fe de Antioquia puedan contar con un trabajo formal como un derecho fundamental. El decreto 762 de mayo de 2018 dice:

Por el cual se adiciona un capítulo 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 (Decreto 762 de 2018).

Y más adelante continúa considerando:

Que la Constitución Política establece, tanto en el Preámbulo como en sus artículos 1, 2, 5 Y 13 la igualdad como principio constitucional esencial, particularmente este último dispone que todas las personas [...] gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados (Decreto 762 de 2018).

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. La inclusión laboral supone la consideración de diversos aspectos del desempeño de la ocupación humana con miras a obtener una remuneración. La Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2013), que aborda desde 1925 el tema, establece que hay inclusión laboral cuando, al realizar una labor, se proporcionan condiciones de “libertad, equidad, dignidad y seguridad humana”.

4.4. Prejuicios, estereotipos y discriminación

Para iniciar este apartado se presenta la concepción de los prejuicios, seguidamente los estereotipos y finalmente, la discriminación. Estos conceptos se relacionan intrínsecamente y se pueden presentar en un mismo momento, generando en muchas ocasiones la vulneración de derechos fundamentales y a su vez una discriminación de la persona.

En un primer lugar, los prejuicios se conciben con un elemento de percepción enteramente social, en los cuales las personas interpretan las características o comportamientos de otras a partir de sus tradiciones o experiencias, generando en muchas ocasiones juicios negativos enmarcados en una actitud suspicaz u hostil hacia un grupo con características específicas (Allport, 1979). Por otro lado, desde la Real Academia (1992) se le reconoce como una acción y

efecto de juzgar antes de tiempo ya sea de manera positiva o negativa, en donde en la mayoría de los casos predomina la segunda. Es así, que los prejuicios se consideran como procesos mentales que generan ideas de cómo es una persona sin siquiera haber interactuado con ella, lo que lleva a elaborar categorías que orientan nuestras reacciones y comportamientos (De Olmo, 2009).

En segundo lugar, cuando se habla de estereotipos se suele confundir con los prejuicios, debido a que son ideas que se conciben de manera similar y que pueden ser tanto positivos como negativos. Sin embargo, los estereotipos son más complejos que los prejuicios, esto gracias a que a partir de ellos se genera una imagen característica de los comportamientos que tienen las personas y, en segundo lugar, porque esa imagen se crea a partir de las concepciones que tenemos de nosotros mismos, es decir, es como un reflejo de nuestra relación con el mundo y las demás personas (Pla, Donat & Bernabeu, 2013).

Finalmente, para abordar el concepto de discriminación se parte de que esta es una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida en donde se genera hacia las personas un desprecio a partir de un prejuicio o estereotipo negativo, que tiene como efecto daño de los derechos y libertades fundamentales (Calderón, 2010).

En conclusión, lo anteriormente expuesto hace parte de los conceptos y conocimientos teóricos necesarios para el desarrollo del presente trabajo, además representan una base y guía, ya que se tomaron como pilar fundamental a través del cual se analizó la información generada en las entrevistas que arrojan los hallazgos, para dar respuesta a la pregunta de investigación.

5 Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por la Ley 1090 del 2006 que regula la investigación y el ejercicio de la profesión de Psicología. Se considera en este trabajo la importancia del respeto hacia los derechos de las personas implicadas en la investigación. En primera instancia se tiene en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia, para proteger el bienestar de las mujeres transgénero participantes del estudio. Según la Sentencia SU-337 de 1999 el magistrado ponente, Dr. Alejandro Martínez Caballero considera que este principio:

Se refiere a la doble dimensión del principio de beneficencia: “es deber de los profesionales contribuir al bienestar del paciente (principio de benevolencia), o al menos abstenerse de causarle cualquier daño físico o psíquico (principio de no maleficencia o *primun non nocere*)” (Ley 1090 del 2006).

Se retoman los principios de responsabilidad, confidencialidad y bienestar del usuario para orientar la realización del trabajo de campo de la presente investigación:

Del Artículo 2º De los principios generales se tiene en cuenta la responsabilidad, a partir del cual se asume el rol profesional de manera responsable, asegurando que los procesos y los servicios tengan un manejo adecuado.

El presente estudio asume además que la confidencialidad de los datos e información resultante en las entrevistas realizadas a las mujeres transgénero, se tratarán conforme a las condiciones acordadas en el consentimiento informado, firmado por ambas partes, investigadora y entrevistada, previo a las mismas. Asimismo, se tiene en cuenta el bienestar del usuario, respetando la integridad y el bienestar de las participantes, quienes recibirán información sobre los objetivos de la investigación (Congreso de la República 2006, Ley 1090 de 2006).

El presente estudio es de carácter investigativo, por tal razón se tiene en cuenta el Principio universal 9:

Investigación con participantes humanos. La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos (Congreso de la República 2006, Ley 1090 de 2006).

Estos son los pilares fundamentales a tener en cuenta durante el proceso de recolección de información, análisis y publicación de la misma, la cual fue tratada con el rigor y responsabilidad debidas, con el fin de proteger el bienestar de las mujeres transgénero participantes en el presente trabajo.

6 Metodología

Esta sección describe la metodología planteada para la presente investigación: instrumentos, muestras y técnicas que serán empleadas para el análisis de la información, señalando los determinantes para la utilización de cada uno de estos aspectos.

6.1. Diseño metodológico

El diseño que se aplicará será de tipo cualitativo, el cual según Galeano (2009) es aquel que aborda las diferentes realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimiento científico. Este método concibe lo cotidiano como un espacio en el que se puede comprender la realidad y en el que se brinda un proceso de lectura y análisis que genera una construcción multidimensional, cambiante y emergente.

Se hará uso del método fenomenológico hermenéutico, el cual permitirá describir, comprender e interpretar el fenómeno, por medio de la percepción de las experiencias de las personas implicadas, lo que facilitará la interpretación y análisis de la información obtenida (Fuster, 2019).

6.2. Método biográfico

El presente trabajo toma la metodología autobiográfica como estructura narrativa, la cual posibilita captar el conocimiento genuino y subjetivo que tiene una persona desde su experiencia vivida en diversos espacios y tiempos, preguntándose por el sentido de ésta (Landín & Sánchez, 2019). Dentro de este método se rescatan los procesos memorísticos en los cuales se entretajan imágenes, recuerdos, escenarios y diferentes remembranzas en los que se permite la rememoración (Ricouer, 2013).

El enfoque biográfico es cualitativo y clínico, en el contexto psicológico, asume que los individuos están influidos por determinantes sociales, familiares y por el campo laboral a partir

de lo cual el sujeto construye su historia, donde hace un intento de construir un sentido. De esta manera, el sujeto es el protagonista de su historia (Cornejo, 2006).

Asimismo, al centrar su atención en acontecimientos, lugares, personajes y cómo se desenvuelven en el tiempo, en esta investigación se hará énfasis en las experiencias vividas dentro de las trayectorias laborales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia.

Dentro del método biográfico se encuentran los relatos de vida y las historias de vida. Los relatos de vida hacen referencia a las experiencias vividas de las personas y cómo narran o cuentan determinados tramos de su recorrido biográfico; y las historias de vida están vinculadas a un estudio de caso referido a una persona en específico, comprendiendo no sólo su relato sino también otro tipo de información o documentación adicional que posibilite una reconstrucción fiel de su biografía (Sanz, 2005).

En esta investigación se escoge el relato de vida, debido a que es una forma de recolección de datos en la que se consideran las experiencias de cada una de las participantes referente a situación o fenómeno específico, en este caso, las trayectorias laborales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia.

6.3. Población y muestra

En la presente investigación la unidad de análisis está constituida por las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia, siendo una muestra por conveniencia. Para lograr la selección de esta muestra se solicitó por medio escrito, la ayuda de la corporación para la comunidad LGBTIQ+ Santa Fe Diversa, firmando una autorización y consentimiento informado para cada una de las participantes.

Aunque la investigación contó con cinco participantes, se considera que no es una muestra determinada, debido a que en la indagación cualitativa no se define a priori, es decir, antes de la

recolección de los datos, sino que se va dando durante el desarrollo de la investigación. Por lo tanto, se delimitó el número de casos, a medida que se avanzó en la recolección de datos y el análisis de la información; sin embargo, en Santa Fe de Antioquia hay pocas mujeres habitantes con la condición requerida para la muestra lo cual fue un factor que redujo el número de participantes.

6.3.1 Criterios de selección

Mujer transgénero que residan en el municipio de Santa Fe de Antioquia y realicen allí sus actividades de generación de ingresos, con disposición para participar en la investigación.

6.4. Técnicas de recolección de información

Como técnica más apropiada se consideró la entrevista semiestructurada. Ésta pretende, mediante la recolección de un conjunto de saberes privados, generar la construcción de un sentido social, permitiendo la comunicación de esa realidad que ellas vivencian. Igualmente, se le considera como un evento dialógico que propicia encuentros intersubjetivos para la identificación de representaciones, recuerdos, emociones, entre otros que experimenta un grupo en particular (Vélez-Restrepo, 2003). Igualmente, posibilita captar la atención y motivación de los participantes de la investigación haciendo que ellos puedan conversar libremente sobre lo que se le está preguntando.

Las entrevistas tendrán en cuenta información de las participantes como:

Datos sociodemográficos, escolaridad, asistencia sanitaria, mercado laboral (percepción y experiencia), percepción del trabajo, relaciones actuales, perspectivas, y nivel de aceptación que reciben de las organizaciones al momento de postularse a una oferta laboral (Anexo 1).

Finalmente, estas se harán en un contexto cómodo para las participantes, donde cada una pueda expresar libremente sus percepciones, en un tiempo probable de una hora, se aplicarán las entrevistas en un único momento.

6.5. Análisis de la información

Para el análisis de la información se realizó una transcripción de los audios de las entrevistas, se llevó a cabo una codificación y categorización de información y se contrastó con los antecedentes investigativos y teorías abordadas en el marco teórico. Este análisis de información se realizó de manera simultánea a la aplicación del instrumento, es decir, se hizo uso de extracción de citas textuales de las entrevistas, recurriendo al método biográfico.

Este se hizo de forma simultánea al momento de la recolección de datos, de esta manera se pudo detectar la necesidad de realizar más entrevistas o no, de acuerdo con la información proporcionada por las participantes. La muestra final logró el punto de saturación en algunas observaciones, las observaciones que no se ajustaron a las tendencias también se consideraron como hallazgos relevantes.

Por otro lado, para el análisis de los resultados se tuvo en cuenta algunas teorías y conceptos desde la Psicología Organizacional y aspectos importantes de la orientación sexual como género y transgénero, al igual que los antecedentes.

6.6. Plan de análisis

Se desarrollaron los siguientes puntos:

- En primer lugar, se entrevistaron a las mujeres transgénero, firmaron consentimiento informado (Anexo 2) y se solicitó grabar las sesiones.
- En segundo lugar, se realizaron las transcripciones de las entrevistas.

- En tercer lugar, se realizó una codificación y categorización de la información (Anexo 3).
- Finalmente, se contrastó la información obtenida desde la codificación de la información con las bases teóricas y antecedentes investigativos.

6.7. Descripción de la experiencia

La investigación contó con 5 participantes. Sin embargo, el tamaño de la muestra no estuvo determinada, sino que “en la indagación cualitativa el tamaño de muestra no se fija a priori (antes de la recolección de los datos), sino que se establece un tipo de unidad de análisis y a veces se perfila un número aproximado de casos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 385). Por lo tanto, se delimitó el número de casos, a medida que se avanzó en la recolección de datos y el análisis de la información.

7 Hallazgos

*No se nace mujer: llega una a serlo.
Ningún destino biológico, físico o económico define la figura
que reviste en el seno de la sociedad hembra humana;
la civilización en conjunto es quien elabora ese producto intermedio
entre el macho y el castrado al que se le califica como femenino.*

Simone de Beauvoir

Cuando se quiere hablar de las trayectorias laborales que viven las mujeres transgénero, es importante reconocer varios puntos: el ciclo de vida que éstas han tenido, como ha sido su proceso de transformación o aceptación de su identidad, cuáles son sus redes de apoyo, las actitudes de las demás personas respecto al género (discriminatorias o no), las experiencias laborales previas y los obstáculos y oportunidades dentro del mundo laboral.

En el desarrollo de este trabajo investigativo, realizado con 5 mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia¹, se logró un acercamiento y conocimiento de sus características demográficas; cuál ha sido su itinerario ocupacional y si se ve o no relacionado con la prostitución; cómo ha sido su experiencia frente a su identidad de género, si contaron (cuentan) con el apoyo de familiares, amigos o colegas en su día a día, entre otros; cuál es su percepción acerca de sus derechos laborales; sus experiencias tanto positivas como negativas en su trayectoria laboral, si en su trayectoria de vida se ha dado la discriminación, prejuicios y estereotipos por parte de personas cercanas o no a ellas, entre otras.

7.1. Características demográficas

Entre las características de las mujeres transgénero se encuentra que su edad oscila entre los 23 y 32 años. De las cinco mujeres transgénero, únicamente una tiene cambio de género y nombre, dos de ellas tienen cambio de nombre en la cédula y las demás continúan con su

¹ Los nombres de las entrevistadas fueron cambiados para proteger su identidad.

documento de identidad sin cambio. Pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2. Sus lugares de nacimiento son municipios como Medellín, Sopetrán y Santa Fe de Antioquia. Referente a su situación laboral actual, 2 de ellas mencionaron estar desempleadas, 2 estar en un empleo como independientes y 1 estar trabajando con la Alcaldía en un empleo formal. Todas mencionaron que su estado civil es soltera.

En cuanto al derecho a la educación para mujeres transgénero es un tema quisquilloso y que genera mucha zozobra. Lo anterior es debido a que las mujeres poseen muy malas condiciones socioeconómicas, por ejemplo, en un informe realizado por la CIDH en el año 2020, se expresa la existencia de grandes barreras para poder acceder a sistemas educativos seguros y de calidad, tanto en la formación técnica como en la profesional, una de ellas es la económica (altos niveles de pobreza). Asimismo, muchas de las mujeres transgénero deciden dejar sus procesos de escolarización, ya sea porque son expulsadas de sus hogares al aceptar su identidad de género o porque no cuentan con un apoyo para asistir a la escuela; esto las lleva en muchas ocasiones a rebuscar ingresos en empleos no decentes o informales, por ejemplo, la prostitución.

No obstante lo anterior, en la presente investigación se encontró que en cuanto a la formación académica, todas las mujeres transgénero entrevistadas contaron con la posibilidad de terminar su bachillerato, dos tuvieron formación técnica en peluquería, lo que les permitió sustentarse económicamente; una de ellas, aparte de estudiar peluquería, ha potencializado su perfil por medio de diplomados con organizaciones de la sociedad civil defensoras de derechos humanos; otra estudió una técnica en mesa y bar y otra realizó una técnica en danzas. En cuanto a la formación profesional, una de ellas pudo terminar sus estudios de licenciatura en gestión cultural y proyectos y otra pudo acercarse, sin finalizar, a estudiar investigación judicial.

Lo anterior muestra que las entrevistadas reconocen la importancia de la formación académica como propulsora de mejoras de sus condiciones. También, entidades como la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), considera que el reconocimiento y garantía del derecho a la educación de las personas trans y género diverso sirve como elemento clave para romper los círculos de pobreza y así, mediante la capacitación asegurar una mejor calidad de vida (CIDH, 2020).

7.2. Redes de apoyo

Las redes de apoyo social hacen referencia a “una práctica simbólica-cultural que incluye el conjunto de relaciones interpersonales que integran a una persona con su entorno social y le permite mantener o mejorar su bienestar material, físico y emocional” (Guzmán, Huenchuan y Montes, 2003). Esto conlleva a que la persona cuente con todas las herramientas para poder tener una buena calidad de vida, pueda fortalecer sus capacidades y habilidades y afrontar los obstáculos que se presenten.

En primer lugar, en cuanto a la red de apoyo familiar, se tiene que varias investigaciones como la realizada por Ruiz (2017), reflejan que las personas transgénero no cuentan con el apoyo familiar; debido a que predomina la existencia de una idea preconcebida sobre el género, en donde éstas irían en contra de las costumbres y su conducta afectaría el desarrollo de la familia.

Sin embargo, el panorama es un poco diferente en esta investigación, debido a que todas expresaron contar con el apoyo familiar el cual para cada una de ellas es fundamental, ya que fortalece su tránsito por la aceptación de su identidad de género. Una de ellas expresó que su familia al principio le fue difícil, pero que luego la apoyaron, otra mencionó que ya su madre lo sabía porque el médico le aclaró la existencia de cambios hormonales. Lo contrario ocurre en cuanto al apoyo de los amigos, languidece un poco, debido a que la confianza que han depositado en ellos disminuye, debido a que como menciona Luciana “amigos tenemos cuando tenemos abundancia, pero cuando estamos en las malas se nos hacen a un lado”.

Con respecto a sus redes de apoyo a nivel económico, se observó que en su mayoría pudieron acceder a una fuente monetaria, ya fuera por medio de su trabajo (como la peluquería en el caso de dos de las entrevistadas) o por medio del apoyo de sus familiares ya fuera de manera económica o motivacional.

A nivel del campo laboral, se resalta lo expresado por Rosana en cuanto a su trabajo en peluquería “...la gente se permite contratar otro tipo de personas y les gusta el servicio que

podemos realizar, es decir, un trabajo muy bueno y mejor que el de algunos heterosexuales”; a esto se anuda la experiencia tenida por Luciana, la cual expresa lo siguiente en cuanto al trabajo en la alcaldía, dice “hemos tenido apoyo administrativo [...], pero también nos ha tocado muy duro para conseguir cosas como los trajes, las salidas, entre otras”.

Lo anterior, nos muestra un acercamiento a la vida laboral de una mujer trans, pero que, aunque a las entrevistadas les ha ido bien, no hay que desconocer que existen demasiadas barreras para que ellas puedan acceder al mercado laboral, por ejemplo, la falta de reconocimiento de la identidad de género, los prejuicios y estereotipos, la discriminación y acoso laboral por su condición y la escogencia de otras alternativas de supervivencia como lo son la prostitución en muchos de los casos. Estas barreras serán ampliadas en el apartado referido a los obstáculos.

Se podría concluir que, si bien en lo general las redes de apoyo de las mujeres transgénero menguan o son inexistentes, las mujeres de esta investigación han contado con la fortuna de tener el apoyo fundamental de sus familiares, de sus colegas de trabajo en el caso de las peluquerías, y aunque mencionan no tener mucho amigos, lxs pocxs que tienen han sido un soporte para ellas. Esto conlleva a que se vislumbre un cambio de pensamiento y actitud de las personas en el municipio de Santa Fe de Antioquia.

7.3. Identidad y autoconcepto

El proceso de reconocimiento y asimilación de la identidad de género está cargado de múltiples sentimientos y comportamientos a nivel individual y de sociedad. Asimismo, también tiene una serie de implicaciones a nivel familiar, social, político, económico, cultural, entre otros. Siendo así, que la sociedad debe brindar una garantía del derecho del reconocimiento de la identidad de género, por ejemplo, como lo declara los principios de Yogyakarta (2007), en donde ésta se considera como “la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento” (p.6).

En esta investigación, en la esfera personal las entrevistadas declaran haber tenido claro desde hacía mucho tiempo el deseo de ser transexual. Por ejemplo, María expresa “yo empecé a generar mi propio destino que fue ser trans, yo lo sentía y sabía qué debía hacer”, Luciana dice “mi identidad como trans es muy importante porque siempre fue lo que soñé desde niña, desde el vientre de mi madre yo siempre quise ser mujer”. Sin embargo, Luciana menciona que este proceso es difícil debido a que la sociedad discrimina, hace estigmatizaciones y otros comportamientos que disminuye un poco el proceso de aceptación, pero que no lo detiene.

En cuanto a la aceptación en el municipio de Santa Fe, Lucrecia expresa que existe machismo y a partir de esto se genera prácticas como el bullying, críticas, juzgamiento y otros comportamientos que denigran a la persona a partir de la no aceptación social. En contravía a esto, se rescata el tener una actitud más positiva frente a estas críticas, haciendo que éstas sean según la misma entrevistada “como algo constructivas para mi personalidad, para mejorar esas pequeñas cosas que tengo”.

Ahora bien, las entrevistadas mencionan la importancia que tiene el aceptarse como lo que se es, reconociendo que es lo bueno y malo, madurando en la trayectoria de la vida, porque como lo expresa María: “Al principio era muy extrovertida y cansona y ya soy muy seria, pues centrada, en el sentido de que una se tiene que comportar de acuerdo con los lugares y demás”. Asimismo, Luciana comunica que siempre se ha mostrado como la mujer que es y que no ha tenido altibajos por cuestiones de discriminación o actitudes de rechazo. En cambio, lo anterior le ayudó a formarse y ser alguien en la vida, demostrando disciplina, seriedad y formación.

7.4. Obstáculos: Actitudes discriminatorias y homofóbicas

Dentro de este apartado se abordarán los obstáculos los cuales se ven dentro de los contextos sociales y culturales, estos se podrían determinar en las actitudes homofóbicas, discriminatorias, de exclusión social o experiencias negativas de acuerdo con su identidad de género.

En primer lugar, en cuanto a las actitudes homofóbicas y discriminatorias resalta lo mencionado por Rosana, en donde ella expresa que dentro del municipio de Santa Fe de Antioquia se ha sentido muy aceptada, es decir, para ella este es un lugar maravilloso, porque sus gentes generan tranquilidad a las mujeres trans. Lo anterior, es contrario al pensamiento de Lucrecia, quien manifiesta que la sociedad santafereña es muy machista; a lo que se le une María quien menciona que si hay actitudes y comportamientos discriminatorios que se dan por la ignorancia de la gente, por su odio a lo diferente y su transfobia.

Asimismo, Luciana cuenta que hay personas “que te señalan o se ríen de ti cuando te ven pasar” y eso se da porque en este país todavía las personas son muy ignorantes y buscan lastimar u ofender a lxs otrxs por el simple hecho de ser diferentes, por su falta de reconocimiento a la identidad de género. Anudado a esto, expresa que es inevitable no sentirse discriminada porque no dejan de existir las burlas con miras al desprestigio o vulneración de la imagen e identidad.

En segundo lugar, en cuanto a la exclusión social, según Rosana: “A las mujeres trans no las asesinan ni a cuchillo ni a bala, a las mujeres trans las asesinan a piedra, a golpes, a garrote, y así, poder infringir dolor”. Esto demuestra cómo seguimos viviendo en un país en que los derechos son vulnerados y se cometen muchos crímenes de odio, en el caso específico de la población LGTBI.

En tercer lugar, el ser una mujer trans trae más desventajas que ventajas. Una de las desventajas más marcadas es la discriminación anudada a los estereotipos, en donde siempre o se es hombre o mujer, pero no puede ser algo distinto (María); esto implica que el salir a la calle sea más difícil y lograr que al menos las reconozcan como una persona distinta es complejo, algo tan simple como la pronunciación correcta de los pronombres y el trato diferencial (Luciana). Asimismo, las entrevistadas concuerdan en que no se tiene ninguna ventaja y que cuando la hay es porque se tienen talentos y cualidades, las cuales en muchos momentos son fortalecidas en un ambiente no muy positivo o simplemente, se tienen palancas con amistades; de lo contrario es ser mujer trans en diferentes esferas como la social, académica y laboral se hace muy complicado.

En cuarto lugar, en la esfera laboral las entrevistadas reconocen la existencia de comentarios malintencionados por parte de compañeros o jefes de área (María); sobre atención por el hecho de ser diferente, lo que genera tropiezos, molestias y comentarios denigrantes, por ejemplo, cuando se va a presentar una entrevista las personas trans deben esforzarse más por mostrar sus capacidades y cualidades para obtener el puesto (Rosana).

Ahora, si bien este apartado es desalentador en cuanto a la aceptación de personas trans, se hace pertinente mencionar que, desde diferentes organizaciones y entes gubernamentales e internacionales, se sigue fortaleciendo las medidas tanto legales como políticas que promuevan la disminución de estos comportamientos. Por ejemplo, a nivel legal, se encuentran los principios de Yogyakarta, la expresión de género en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la rectificación de los documentos de identificación la cual va acorde a la identidad de género autopercibida (CIDH, 2020), entre otros.

7.5. Trayectoria laboral e itinerarios ocupacionales

En este apartado se mostrarán las opiniones, sentimientos y pensamientos que tuvieron las entrevistadas frente al ámbito laboral. Esto enmarca sus itinerarios ocupacionales, es decir, la secuencia de sus experiencias laborales, su conocimiento de la garantía de los derechos como mujeres transexuales en el campo laboral, experiencias en empleo decente y formal, independiente, entre otras tipologías de empleo.

En este sentido, en primer lugar, se tiene que la mayoría de las entrevistadas no cuenta con estudios superiores universitarios, lo que les ha hecho muy difícil conseguir un empleo que ayude a sustentarlas económicamente.

Por ejemplo, en sus itinerarios ocupacionales, todas expresaron que sus primeros empleos fueron estar como ayudante de estilistas, haciendo mandados, ayudando a sus padres en lo que ellos soliciten o en el peor de los casos ejerciendo la prostitución. Esto último, surge en la medida de que se le considera más “fácil”, por ejemplo, Laura y Lucrecia expresan que comenzaron por

vanidad y necesidad. En el caso de Luciana, expresa que su primer trabajo fue muy duro, porque desde niña le tocó ayudar a sus padres para comprar alimentos y pagar el arriendo.

Como segundo trabajo señalan trabajos independientes, por ejemplo, hacer empanadas (María), ejercer la peluquería (Rosana), bares y discotecas (Lucrecia), restaurantes y hosterías (Luciana), ventas ambulantes en el puente de occidente (Laura).

Como tercer trabajo, expresan continuar con sus labores en el campo estilístico (Rosana), en bares (Lucrecia) y otras como Luciana que empieza a inmiscuirse en el ámbito político y social del municipio.

Finalmente, como cuarto trabajo o último trabajo en donde se tienen mejores experiencias y acercamientos a trabajos mejor remunerados, con prestaciones sociales, con buenos tratos. Otras decidieron independizarse (María). En el caso de Rosana, se tiene que su último trabajo consiste en ser la representante legal y presidenta en temas de inclusión social y en el trato diferencial de personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Luciana expresa que su camino se ha transformado debido a que pudo acceder a un puesto público y lo ha mantenido a pesar de los cambios en la administración por situaciones políticas.

En suma, los itinerarios laborales en general son informales, marcados por la precariedad que pone en riesgo su salud mental y física, en términos de unas de ellas parten del “rebusque”. Si bien las mujeres transgénero santafereñas generan y buscan estrategias de empleo e ingresos económicos, se evidencian que pasan periodos de desempleo, en el momento de hacer las entrevistas, algunas de ellas se encontraban sin trabajo. Dicha situación habla de la poca apertura para la mujer transgénero en el mundo laboral de Santa Fe De Antioquia.

En segundo lugar, las experiencias que han tenido con respecto a un empleo decente, el cual según la OIT (2013) es aquel que “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias [...]” (párr.1).

Con base a lo anterior las entrevistadas refieren que han tenido algunas experiencias de trabajo decente, por ejemplo, el trabajo en la peluquería (Rosana y Laura), Alcaldía (María) o con la corporación LGTBIQ+ en el ámbito de las danzas (Luciana). También expresan que en estos empleos han obtenido buena remuneración, reconocimiento de sus capacidades, beneficios para sus familias, entre otros. Esto significa que, si bien para las personas trans es más difícil acceder a un empleo con garantías, lo pueden lograr y mantenerlo en el transcurso del paso del tiempo.

Igualmente, frente a la iniciativa o no para acceder a un trabajo decente, las entrevistadas expresan que les cuesta todavía un poco ponerse en la tarea de buscar un empleo, de apostarle a sus capacidades. Por ejemplo, tanto Laura como María, expresan que no han podido tener la oportunidad debido a los múltiples obstáculos que se presentan derivados de la discriminación, estereotipos y prejuicios frente al ser diferente, en este caso, ser mujer transexual. Rosana, expresa que a la final ha perdido la motivación debido a las malas actitudes hacia ella como transexual de las otras personas, éstas le hacen sentir un poco cambiante en sus estados anímicos, dificultándosele el poder explorar estos ámbitos o darles una segunda oportunidad.

Ahora bien, la única de las entrevistadas que ha podido culminar y ejercer sus estudios universitarios es Luciana. Ella menciona que gracias a varios de sus amigos pudo inmiscuirse en la política y fortalecer los colectivos LGTBIQ+ por medio de la danza y de sus habilidades artísticas.

7.6. Prostitución como forma de trabajo

En primer lugar, casi todas tuvieron un contacto directo o indirecto con esta práctica laboral. María y Lucrecia mencionan que gracias a la prostitución han podido generar ingresos que facilitan el pagar sus gastos y gustos. Laura cuenta que su ingreso a la prostitución fue a muy temprana edad, “pues la verdad empecé a los 14, empecé a salir a las calles a prostituirme y conseguir el dinero que quería”.

En contravía a esto, Rosana y Luciana, dicen que no quisieron ejercer la prostitución como una manera de obtener dinero “fácil” y decidieron mejor formarse, ya fuera en estudios técnicos o profesionales (en el caso de Luciana), esto les permitió tener otros puntos de referencia.

Ahora bien, lo anterior nos muestra las faltas de oportunidades que este grupo poblacional tiene, siendo así que se hace necesario el fortalecer las estrategias de afrontamiento, las redes de apoyo, la capacidad de agencia y asimismo generar sentimientos, emociones positivas que construyen y afiancen las habilidades y competencias que cada una de ellas tiene.

7.7. Conocimiento y garantía derechos laborales

Las personas transexuales históricamente han sufrido múltiples discriminaciones, estereotipos y prejuicios que impiden que se les reconozcan en muchas ocasiones sus derechos como seres humanos. En el ámbito laboral, se reconoce que éstas no cuentan con las garantías y con las condiciones mínimas para estar bien dentro de su trabajo. Es así como desde los artículos 23 de la DUCH y en el artículo 6 de PIDESC se determina que toda persona tiene derecho a tener un trabajo decente y productivo, sin discriminación alguna, incluyendo la basada en la identidad de género (OutRight, 2016).

Con base a lo anterior, las participantes de esta investigación comentan desconocer muchos de los derechos que las organizaciones o empresas en las que han laborado deben garantizarles. Entre los derechos que reconocen mencionan: la prestación de la salud, un buen salario, que las instruyan y que le hagan pruebas regulares (María); tener horarios fijos y recibir un salario justo (Rosana); a las prestaciones sociales (Laura y Lucrecia).

Sin embargo, las entrevistadas también mencionan que muchos de estos derechos no se cumplen, siendo así, que las empresas no son garantes de ellos y fomentan en algunos casos un espacio no benéfico para el desempeño de sus funciones. Por ejemplo, María dice que ni siquiera siendo empleada con contrato le garantizaron sus derechos, es decir, como si fuera un negocio

pirata en el que se aprovechan de las necesidades de las personas. Caso contrario el ocurrido con Luciana, ella ha podido hacer cumplir sus derechos por medio de la administración desde su acompañamiento y el apoyo administrativo; pero también expresa que, se siguen manteniendo conductas y comportamientos discriminatorios por parte de los compañeros de trabajo.

Asimismo, Rosana expresa que “yo tengo el conocimiento de a qué entidades acudir en caso de que se me vulneren mis derechos o todo este tipo de cosas”.

7.8. Reflexiones acerca de su trayectoria laboral

Para finalizar este apartado se mostrarán algunas de las reflexiones que tuvieron las participantes de esta investigación.

Cuando se habla acerca de cómo ha sido la experiencia de las mujeres transgénero en el ámbito laboral, se tienen muchos imaginarios sociales, debido a que cuando se habla de diversidad en la identidad de género, la mayoría de la sociedad no se encuentra preparada para hacerlo. Lo anterior se presenta por las múltiples actitudes y comportamientos discriminatorios, estereotipados y prejuiciosos hacia las personas que son sexualmente diversas y rompen con la heteronormatividad hegemónica.

Es así que como menciona María, muchas de las mujeres que deciden reconocerse como personas transgénero, “tienen decaídas, días malos y buenos” que conllevan a una generación de un conocimiento acerca de las oportunidades y obstáculos a nivel laboral. Asimismo, Laura menciona que las personas en el entorno se muestran un poco renuentes a la presencia de alguien transexual en su ámbito laboral, lentificando el reconocimiento de sus capacidades de atención al público

Rosana comenta que al principio era muy difícil lograr reconocimiento en un ámbito laboral en el cual no se valoraba su existencia por ser mujer transgénero. Esto la llevó a investigar con respecto a sus derechos y cuáles son las rutas para activar alertas cuando estos son

vulnerados. Sin embargo, también menciona la existencia de obstáculos como la reducción en los pagos, la explotación laboral, entre otros.

Anudado a esto, Luciana comenta como ha sido su trayectoria a nivel político, en donde dice que tristemente se continúan viendo los comportamientos y actitudes discriminatorias, homofóbicas y de rechazo por ser transexual. Es así que resalta la importancia de fortalecer las estrategias de afrontamiento frente a estas situaciones que lamentablemente son muy constantes y repetitivas en nuestra sociedad. Asimismo, comenta que a la comunidad LGTBIQ+ les sigue tocando vivir y crecer en una comunidad machista o que señala que el ser diferente debe condenarse.

Al escuchar estos testimonios, que no en todos los casos son negativos, se mantiene en un punto hegemónico la discriminación, los prejuicios y los estereotipos con referencia a este grupo poblacional. Ahora bien, estas reflexiones también llevan a que las personas transexuales decidan inmiscuirse en los caminos de la prostitución.

7.9. Estrategias

Para finalizar este capítulo de hallazgos se mostrarán las diferentes estrategias de las cuales han hecho uso las participantes para contrarrestar los ataques homofóbicos, discriminatorios, estereotipados y prejuiciosos de la sociedad en general.

En primer lugar, se reconoce que una de las estrategias es no prestar mucha atención a los comentarios malintencionados de los colegas, personas cercanas en el ámbito educativo y de barrio. Siendo así que, una de las cosas que hacían, por ejemplo, María es no tomarse las cosas de manera personal, sin dejar de lado el reconocimiento de los ataques que las personas ejercen.

Sin embargo, esto conlleva a la siguiente pregunta, ¿porqué las mujeres transgénero deben hacer oídos sordos ante actitudes y comportamientos discriminatorios y homofóbicos? ¿Por qué

deben dejar de exigir la garantía de sus derechos culturales, económicos, educativos, laborales, entre otros, para no molestar o afectar la heteronormatividad de la sociedad?

Es aquí donde se reconoce que faltan muchísimas cosas a nivel de cumplimiento de las políticas públicas para la protección y garantía de los derechos de las personas trans o pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. Esto es debido a que más allá de sentencias, normativas y leyes debe haber un cambio por parte de la sociedad, el cual posibilite una aceptación real, propiciar condiciones benéficas para todxs con miras a la equidad, algo que falta tanto a nivel político, económico y social.

8 Conclusiones

Para responder a la pregunta que orientó esta investigación: ¿Cómo son las trayectorias laborales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia? se señala que:

Las trayectorias laborales de la muestra de mujeres participantes del presente trabajo investigativo son diferentes a las de las mujeres cisgénero u otras personas, debido a la desigualdad en el mercado laboral en términos de oportunidades, ofertas, inclusión y apertura en campos diferentes al mundo laboral informal. Así mismo los trabajos a los que han tenido acceso son marcados por las condiciones socioeconómicas desfavorecedoras, la precariedad y el riesgo en su salud integral, cómo lo es principalmente la prostitución.

Las mujeres transgénero pertenecen a una comunidad minoritaria y vulnerable, para muchas de ellas el rechazo comienza a temprana edad desde su casa, sus familias no aceptan su identidad y es por esto que, ellas deciden buscar cómo sobrevivir desde pequeñas, así es como empieza la precariedad de educación y a su vez la imposibilidad de obtener un trabajo formal por la falta de la educación no recibida.

La prostitución ha sido un factor determinante en el inicio de la vida laboral de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia y también es la forma más estable de generación de ingresos económicos en comparación con los demás empleos a los que han accedido durante sus itinerarios ocupacionales, entre las respuestas encontradas sobre las motivaciones para ejercer la prostitución, surge la necesidad, vanidad y lo que se puede hacer en tiempo de desempleo, lo cual representa un amparo ante la crisis económica que viven.

Las mujeres transgénero se ven enfrentadas, en términos de ellas mismas, “al rebusque” en el campo laboral en trabajos informales. Algunas expresan que prefieren no aspirar a otro tipo de empleos de mejor calidad para evitar exponerse a situaciones de rechazo, es decir, ellas mismas limitan sus oportunidades laborales a puestos de trabajo precarios debido a sus creencias acerca de los ámbitos laborales a los que pueden acceder y a los que no. Creencias que surgen a partir de las experiencias tanto a nivel personal como laboral, siendo algunas negativas como la

exclusión y el rechazo o positivas como el ser acogidas y aceptadas en alguno que otro campo, como lo es el de la belleza.

Las trayectorias laborales de las mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquía han sido difíciles, desiguales y aun así existe una marcada tendencia de ellas a ser resilientes, continuando en constante formación de sí, para mejorar su calidad de vida y asumiendo el mundo laboral desde sus propias estrategias y recursos.

Respecto a las estrategias y recursos en la inmersión del mundo laboral se encontró que en su mayoría han sido desde las formas autónomas de comportamiento y cualificación (acceso a la formación tecnológica y profesional), y en casos excepcionales ha sido por apoyo político, pero es escaso que dichas situaciones acontezcan, cómo lo menciona una de las entrevistadas “de mil, una”, refiriéndose a la escasez de oportunidades de ser incluidas en ofertas, selección y contratación laboral para ellas.

9 Recomendaciones

A partir del conocimiento sobre las trayectorias laborales de una muestra de mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia, hacemos las siguientes recomendaciones:

Recomendamos a la psicología organizacional que en procesos de selección y contratación al igual que en sus dinámicas de clima laboral se tengan en cuenta factores incluyentes para dicha población, brindando así la posibilidad de que las mujeres transgénero pongan en práctica su potencial, capacidades y cualidades en el sector laboral.

Se recomienda a las empresas, incluir políticas que garanticen el cumplimiento de derechos laborales para las mujeres transgénero, así mismo reglas y normas que prioricen el bienestar emocional de ellas mediante el trato digno.

Sensibilizar a la comunidad Santaferña acerca de la diversidad de género, en especial las mujeres transgénero, logrando así que las personas puedan acercarse sin verlo como un tabú o con aversión. Asimismo, en las instituciones educativas tanto a nivel de primaria, bachillerato y universidad, por medio de actividades, charlas y talleres con personas de los colectivos LGTBIQ+.

Vincular el tema directamente a las organizaciones del Municipio, de modo que puedan diseñar e implementar políticas de inclusión de la diversidad en el campo laboral, dando la oportunidad de dar empleo formal a las mujeres transgénero y a su vez fortalecer los procesos de talento humano, clima y cultura organizacional desde selección y contratación, haciendo factible la solución de problemas de discriminación y vulneración de derecho al trabajo a dicha población.

Referencias

- Allport, G. (1979). *The Nature of prejudice*. Reading.
- American Psychological Association [APA] (2013). Orientación sexual e identidad de género. <https://bit.ly/3Q418AN>
- Bohórquez, B., & Castro, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *Poliantea*, 16 (29), pp. 31 – 39.
- Cabral, M. (2011). La paradoja transgénero. *Sexualidad, ciudadanía y derechos humanos en América Latina: un quinquenio de aportes regionales al debate y la reflexión*, 97-104.
- Calderón, L. (2010). *Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo*. (Trabajo de grado de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3zh2sKQ>
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8 (23), pp. 101-111.
- Cardona, C, Posada, L, Barreto, M, Orozco, M. (2017). *El papel de los líderes como agentes de inclusión: antecedentes históricos y tendencias de la diversidad en las organizaciones colombianas*. (trabajo fin de grado). Universidad de Antioquia. Medellín, Antioquia.
- CIDH (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. <https://bit.ly/39BfdFv>
- Cornejo, M. (2006). El enfoque biográfico: trayectorias, desarrollos teóricos y perspectivas. *Psykhé*, 15 (1), pp. 95-106. <https://bit.ly/3NtysQi>
- Crespo-Suárez, E. (1995). *Introducción a la psicología social*. Editorial Universitat. <https://bit.ly/3zjRZhH>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Arti. 25.7 de julio de 1991. (Colombia).
- Decreto 608 de 2007. Por el que se establecen los lineamientos de la Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas -LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito, Capital. *Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.* <https://bit.ly/3xlpH4Y>
- Decreto 762 de 2018. 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. *Departamento administrativo de la Función Pública*.
<https://bit.ly/2JB8dqK>
- De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (1999). Employability in Action: An Industry Employability Index. *Skope Research Paperk*, 5, pp. 1-19.
- Del Olmo, M. (2009). Prejuicios y estereotipos: un replantamiento de su uso y utilidad como mecanismos sociales. *Revista de Educación*, 7, pp. 13 – 23.
- Domínguez, C., Ramírez, S., y Arrivillaga, M. (2017). *Acceso a servicios de salud en mujeres transgénero de la ciudad de Cali, Colombia*. *Med UNAB*, 20(3), 296-09.
<https://bit.ly/3PSli0G>
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. CUT, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, pp. 4-6.
- Fonseca Ávila, A. (2009). *Representaciones sociales del VIH/sida en jóvenes*. Universidad Nacional de Colombia. 1-145 <https://bit.ly/3NuJZP9>
- ForMaría M. M y London, S. (2012). *Empleabilidad, educación y equidad social*. Revista de estudios sociales. N 47. <https://bit.ly/3MeDmiu>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7 (1), pp. 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>.
- Galeano, M. (2003). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. *Fondo editorial Universidad Eafit*. <https://bit.ly/3mpbSvW>
- Galeano, M. (2009). Estrategias de investigación social cualitativa: El giro en la mirada. *Universidad de Antioquia*. <https://bit.ly/3MmvM5C>
- Galvis, J, Parra, P y Rocha, A. (2019). *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá. (trabajo fin de grado)*. Universidad piloto de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Gallo, N. y Molina, A. (2012). *Línea de base del programa “Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes”*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), pp. 415-426.
- Gómez, I. (2020). *La inserción laboral de las mujeres transexuales profesionistas en el mercado de trabajo en Aguascalientes*. Universidad de Aguascalientes, Aguascalientes, México.
- Grajales, B., Ossa, C., Klimenko, O y Alvares J. (2015). *Percepciones de algunas personas de orientación homosexual sobre el reconocimiento de la comunidad LGTBI a nivel social en Colombia*. Revista psicoespacios, Vol. 9. <https://bit.ly/3MhO6gg>

- Gutiérrez Gamboa, D., García, E., Aremy, A., Winton, A., y Ailsa M. (2018). *Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género*. *Sociológica*, 33(94), 139-168. <https://bit.ly/393JQDz>
- Guzmán, J.- Huenchuan, S. & Montes, V. (2003). Redes de apoyo social de las personas mayores: Marco conceptual. ResearchGate, pp. 33-70. <https://bit.ly/3xYp2GQ>
- Hélaridot, V. (2006). Parcours professionnels et hostne analyse oires de santé: une analyse sous l'angle des bifurcations. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. México D.F, McGraw-Hill.
- Higuita, E. (2019). *¿En Santa Fe de Antioquia se puede ser? Sistematización de los procesos políticos organizativos, movilización e incidencia social de la Corporación Santa Fe Diversa en el espacio público*. [Trabajo de grado de maestría]. Universidad de Antioquia.
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. En A. Casali, I. Rios, J. Teixeira & M. S. Cortela (Orgs.), *Empregabilidade e Educação: Novos caminhos no mundo do trabalho* (pp. 23-42). São Paulo, EDUC–RHODIA.
- INEI (2019). Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI. *Fundación Corona*. <https://bit.ly/3PZL6bg>
- Landín, R. & Sánchez, S. (2019). El método biográfico-narrativo. Una herramienta para investigación educativa. *Educación*, 28 (54), pp. 227-242. <https://bit.ly/3QnLoJ7>
- LEY 1090 DE 2006 de septiembre 6, *por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*, 6 de septiembre de 2006, 46.383. <https://bit.ly/3NcJB7S>
- LEY 1753 de 2015 de junio 9, *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*, 9 de junio de 2015. <https://bit.ly/2Gsog9Y>
- Levaggi, V. (2004). Trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://bit.ly/3xgv8Bc>
- López, S y Villalba, A. (2018). *Identidades trans: mujeres en construcción, cuerpos en disidencia*. Universidad de Antioquia, Medellín, Antioquia.
- Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Unidad de mujer y desarrollo de la CEPAL N°59, Santiago de Chile.
- Miras, D. (2020). *Trayectorias Laborales de Mujeres Trans en Rosario* (trabajo de pregrado). Universidad Nacional de Rosario.

- Molina, N., Guzmán, O, & Martínez, A. (2015). Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: una aproximación narrativa. *Quaderns de Psicologia, International Journal of Psychology*, 17 (3), pp. 71 – 82. <https://bit.ly/3O1mRbf>
- Morales, C, y León, J. (2018). *Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca*. Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Muñoz, M. (2012). *Percepción de la calidad de vida que tiene un grupo de mujeres transgénero que ejerce la prostitución en el barrio Santa Fe–localidad de Mártires*.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65
- Noseda, J. (2012). *Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero*. *Revista de Psicología*, 21(2), 11- 20. <https://bit.ly/3xm4OGQ>
- Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios gerenciales*, 20(90), 105-116.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/2O5RqiV>
- Orejuela, J. y Correa, A. (2007), Trayectorias laborales y relacionales una nueva estética. (p. 64 - 65) Cali, Colombia. <https://bit.ly/3GlxL2T>
- OUTRIGHT (2016). Cartografía de derechos trans en Chile. <https://bit.ly/3xwmKxs>
- Parra, C. (2019). *Acceso a Empleo Formal en Medellín: Diferencias de Género*. Universidad de Antioquia. Medellín, Antioquia.
- Pereira, K., Sánchez, V y Soto, G. (2015). *Análisis de la percepción de las personas transexuales y transgéneras sobre sus relaciones comunicacionales con la sociedad*. Universidad de la Serena. La Serena, Chile.
- Pérez, A., Correa, G., Castañeda, W. & Plata, A. (2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. *ENS, Escuela Nacional Sindical*. <https://bit.ly/3xmRXV2>
- Pérez, J y Mora, M. (2014). *De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo*. *Revista alteridades*. N 28 p37-49. <https://bit.ly/3Na8Qru>
- Pla, I., Donat, A. & Bernabeu, I. (2013). Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. <https://bit.ly/3tft7E8>

- Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con a la orientación sexual y la identidad de género. <https://bit.ly/3O1dvMF>
- Real Academia Española (1992). Diccionario de la lengua española.
- Ribeiro, L., Neves, S., Antunes, M. (2019). *Representaciones sociales de personas transgénero travestis y transexuales) sobre la violencia*. revista de psicología, 37(2), 495-527 <https://bit.ly/3zjRR1H>
- Ricoeur, P. (2013). *Tiempo y Narración I. Configuración del tiempo en el relato histórico*. Siglo XXI.
- Roberti. E. (2012). Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. nro. 18, p. 267-277. <https://bit.ly/3mnvpx3>
- Rubio, F. (2009). Aspectos sociológicos de la transexualidad. *Nómadas*, 21, pp. 1-21. <https://bit.ly/2VKelEn>
- Ruiz, E. (2017). *Depresión y apoyo familiar en personas transgénero* (Tesis de pregrado). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá, Colombia
- Salazar, J., Montero, M, Muñoz, C., Sánchez., E., Santoro, E y Villegas, J. (2012). *Percepción social*. En *psicología social* (p 77-109). México, Trillas. <https://bit.ly/3arOM5k>
- Sanz, A. (2005). El metodo biografico en investigacion social: potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. *Asclepio*, 47(1). <https://bit.ly/3HrUZL2>
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. *Travesti, transexual, transgénero... Algunas definiciones útiles*. (201 sentido. <https://bit.ly/3zs9P1U>
- Undurraga, R y López, N. (2020), Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo, una cuestión de género. (p. 3 - 4). Chile. <https://bit.ly/3MouWFz>
- Velez-Restrepo, O. (2003). Reconfigurando el trabajo social. *Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio Editorial.
- Vidal. S. (2014). Corporalidades Trans: algunas representaciones de placer y violencia en América Latina. *Interdisciplina* 2 (3), pp. 109-133. <https://bit.ly/3zHRRIZ>
- Zamudio, B. & Borrero, P. (2018). *Trabajo y transexualidad: Estrategias de afrontamiento*. Universidad de San Buenaventura Colombia.

Anexos



Anexo 1

Guía de entrevista

Esta entrevista ha sido diseñada por estudiantes de la Universidad de Antioquia para recoger información sobre los datos sociodemográficos y trayectorias laborales de una muestra voluntaria de mujeres transgénero del Municipio de Santa Fe De Antioquia, con el objetivo de describir sus trayectorias laborales.

Nota: Para la aplicación de la entrevista previamente se dará a conocer la intencionalidad y objetivos, así como también la aprobación para participar de la entrevista mediante la firma de un consentimiento informado.

Nombre del entrevistador..... Fecha

Datos personales Entrevistada

Apellidos Nombre

Trámite de cambio de nombre de cédula de ciudadanía si No.....

Edad.....

Estudios

Profesión Situación laboral

Estado civil

Fecha nacimiento..... Lugar.....

Dirección Tel.

Tiempo de permanencia en el municipio

E-mail.....

¿Existe algún problema si recibe alguna llamada telefónica nuestra?.....

Con quién vive

Redes de apoyo.....

Cómo han influido en la historia

identitaria.....

Dónde trabaja/estudia.....

- Experiencias laborales en el municipio.....
- Narra tu historia laboral.....

- Describe cómo ha sido tu experiencia en el mundo laboral:

- ¿Cuál consideras tu mejor trabajo? ¿por qué?

- ¿Qué beneficios has tenido en tus trabajos?

- ¿Qué derechos laborales conoces?

- ¿Cuáles te han sido garantizados?

- ¿Cuáles te han sido vulnerados?

- ¿Cuál es tu nivel de preparación académica?

- ¿Aspiras a tener una carrera?

- ¿Los empleos adquiridos han sido acorde a tu nivel educativo? ¿cual?

- ¿A qué trabajos has aspirado?

- ¿Cuáles son las actitudes que percibes a la hora de buscar un empleo, por parte de los empleadores y compañeros de trabajo?

- ¿Cómo describes las experiencias de trabajo con compañeros, clientes y jefes?

- ¿Has desarrollado tu propio emprendimiento?

Describe tu experiencia

-
.....
.....
- ¿Qué sentimientos y emociones has experimentado en el contexto laboral?
.....
.....

- ¿Cómo es el trabajo que te gustaría tener?
.....
.....

- ¿Cómo podrías acceder a ese trabajo?
.....
.....



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia

La presente investigación se realiza como trabajo de grado para el pregrado de Psicología de la Universidad de Antioquia. Las estudiantes Estefany Urrego García y María Alexandra Durán Botero como investigadoras, cuentan con el acompañamiento y asesoría de Lina Patricia Colorado.

El objetivo de la investigación es describir las trayectorias laborales de las mujeres transgénero en el municipio de Santa Fe de Antioquia.

La metodología incluye entrevistas semiestructuradas a mujeres transgénero del municipio de Santa Fe de Antioquia, sobre sus experiencias en el campo laboral. El presente estudio es realizado con el fin de aportar información sobre la inclusión y diversidad en el campo de la psicología organizacional.

Agradeciendo su participación, me dispongo a aclarar cualquier inquietud que le surja y la invité a firmar el presente documento. A continuación, se detallan las condiciones que las investigadoras se comprometen a respetar en cuanto a la gestión y uso de la información.



Yo:

Certifico que he sido informada con la claridad y veracidad debida respecto al curso y proceso de la investigación, sus objetivos y procedimientos. Que actúo consciente, libre y voluntariamente como participante de la presente investigación contribuyendo a la fase de recolección de la información. Soy conocedora de la autonomía suficiente que poseo para abstenerse de responder total o parcialmente las preguntas que me sean formuladas y a prescindir de mi colaboración cuando a bien lo considere y sin necesidad de justificación alguna.

Que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Santa Fe de Antioquia, del mes de de 202_.

FIRMA INVESTIGADOR
C.C C.C.

FIRMA PARTICIPANTE

FIRMA INVESTIGADOR
C.C

Anexo 3**Tabla 1. Sistema de códigos y categorías**

Código	Significado del código	Categorías	Categorías
Familia – Apoyo	Apoyo del algún miembro de la familia respecto a la identidad de género	Red de apoyo	
Inicio de la identidad	Asimilación de su identidad de género: describe sentimientos y comportamientos	Identidad	
Pares – Apoyo	Referencias a amigos y pareja del "gremio"	Red de apoyo	
Pares – Dificultades	Referencia a las dificultades que se presentan con otras mujeres transgénero	Red de apoyo	
Autoconcepto	Cuando se refieran a ellas mismas en relación a la identidad de género	Identidad	
Red de apoyo	Personas que hayan influido positivamente en su trayectoria identitaria	Sentimientos, pensamientos y emociones	
Experiencia escolar	Referencias a experiencias en la escuela relacionadas con comportamientos, relaciones, sentimientos, la parte social	Obstáculos	
Primer trabajo	Cuenta sobre cuál fue el primer trabajo o actividad para generar ingresos	Itinerarios ocupacionales	
Segundo trabajo	Cuenta sobre su segundo trabajo o actividad para generar ingresos	Itinerarios ocupacionales	
Prostitución	Experiencia y reflexión sobre prostitución	Prostitución	
Tercer trabajo	Cuenta sobre su tercer trabajo	Itinerarios ocupacionales	
Cuarto trabajo	Cuenta sobre el cuarto trabajo o actividad para generar ingresos	Itinerarios ocupacionales	
Formación técnica	Formación para el trabajo: oficios, SENA	Características demográficas	
Actitudes negativas en el trabajo	Actitudes de rechazo o de incomodidad por parte de los compañeros de trabajo hacia ellas	Obstáculos	
Habilidad	Aptitud o capacidad o recurso para generar ingresos	Estrategias	
Formación académica	Educación básica o superior (primaria, secundaria, superior)	Características demográficas	
Experiencias laborales positivas	Experiencia donde se siente incluida u otros sentimientos positivos	Sentimientos, pensamientos y emociones	Itinerarios ocupacionales
Estrategia de afrontamiento	Formas de hacer frente a la hostilidad	Estrategias	
Actitudes frente al género	Actitudes homofóbicas o de aceptación	Obstáculos	

Trabajo independiente / Empleo no formal	Trabajo por cuenta propia, informal	Estrategias	Trabajo independiente
Derechos laborales /Conocimiento	Conocimiento que tiene de los derechos laborales	Conocimiento laboral	
Garantías laborales	Derechos laborales que les han reconocido	Itinerarios ocupacionales	
Trabajo acorde a su perfil académico	Trabajos relacionados con los estudios y cursos realizados	Itinerarios ocupacionales	
Experiencias laborales negativas	Experiencias laborales que no han sido de agrado	Sentimientos, pensamientos y emociones	
Proyección laboral	Metas, sueños y proyectos laborales	Estrategias	
Proyección académica	Propósito de estudios a futuro	Estrategias	
Red de apoyo- económico	Personas que han apoyado su economía durante periodos de desempleo.	Red de apoyo	
Experiencias en empleo decente	Acercamiento a empleo con garantías	Itinerarios ocupacionales	
Red de apoyo en campo laboral Familia	Motivación, ayuda y apoyo en la consecución de un empleo por parte de la familia	Red de apoyo	
Red de apoyo en campo laboral pares	Motivación, ayuda y apoyo en la consecución de un empleo por parte de pares	Red de apoyo	
Pertenencia a grupos LGBTIQ	Pertenecer a grupos culturales y en relación al género	Características demográficas	Pertenencia a organizaciones LGBTIQ+
Sentimientos y emociones sobre trabajo independiente	Opinión, sentimientos, emociones y motivación frente al trabajo independiente	Sentimientos, pensamientos y emociones	
Recursos emocionales y psicológicos frente al empleo	Recursos emocionales y psicológicos que tiene para o propone fortalecer para acceder a un empleo de su agrado	Estrategias	
Reflexión sobre su trayectoria laboral	Opinión reflexión de su recorrido laboral	Sentimientos, pensamientos y emociones	
Periodo de desempleo	Otras actividades que ejercen las mujeres transgénero para generar ingresos económicos, cuando no tienen empleo	Itinerarios ocupacionales	
Iniciativa o no frente al trabajo decente	Búsqueda y postulación a trabajo decente	Itinerarios ocupacionales	
Ventajas de mujer trans en el campo laboral	Cualidades, habilidades y aspectos positivos que representan ventajas de una mujer trans en el mundo laboral	Identidad	
Desventajas de mujer trans en el campo laboral	Sentimientos de inferioridad, aspectos de rechazo, discriminación respecto al género en el campo laboral	Identidad	

Exclusión social	Sentimientos de ser excluidas, inequidad y desigualdad social	Sentimientos, pensamientos y emociones
Relación entre ser transgénero y vida laboral en santa Fe de Antioquia	Sentimientos, opiniones y emociones a partir del contexto, cultura, de santa fe	Sentimientos, pensamientos y emociones
