

SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A
TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL.

LUISA FERNANDA BLANDON GUTIERREZ
ANGIE STEPHANIA LOZANO TRUJILLO
NATALIA HERNANDEZ DOMINGUEZ
MAY ROMERO VARGAS

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.
BOGOTÁ D.C SEMESTRE I- 2015

SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE
LA ENTREVISTA LABORAL.

LUISA FERNANDA BLANDON GUTIERREZ
ANGIE STEPHANIA LOZANO TRUJILLO
NATALIA HERNANDEZ DOMINGUEZ
MAY ROMERO VARGAS

Trabajo de grado para obtener el título de psicólogo.

Asesor: LUZ MERY VARGAS
PSICÓLOGA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.
BOGOTÁ D.C SEMESTRE I- 2015

Dedicatoria

A mis padres en especial a mi papá Luís H Blandón por ser la persona que siempre creyó en mí, a mis allegados quienes con sus palabras y hechos me demostraron que sin importar el camino siempre se puede llegar a lo que más anhelas.

Luisa B.

A mis padres Diana Domínguez y Apolinar Hernández por el apoyo moral que ante las adversidades estuvieron allí dándome alientos para continuar en este proceso de crecimiento profesional, y a las personas cercanas quienes con su amabilidad resolvieron mis dudas en este proceso educativo.

Natalia H.

A mis Padres en especial a mi mamá Blanca Trujillo porque sin su apoyo incondicional este sueño llamado psicología no hubiera sido posible, a mis hermanas Karoll y Alejandra mi maravilloso ejemplo a seguir, a los idealistas y amantes de hacer realidad los sueños.

Angie L.

Dedico de manera especial a mis padres y hermanos que me acompañaron para terminar mis estudios y el apoyo emocional que me dieron y lograr el objetivo para mi futuro y crecimiento como persona también a mi pareja por su comprensión, colaboración en el tiempo invertido de mi trabajo de grado.

May R

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres quienes fueron la guía y el apoyo incondicional en este trabajo de grado realizado en la Universidad Piloto de Colombia, en el cual se ve reflejado el esfuerzo, compromiso, dedicación y pasión por esta profesión llamada psicología. A cada una de las personas que fueron parte de ella, gracias a nuestros compañeros que fueron un equipo de una guía y apoyo en el proceso para la obtención de un excelente resultado, a las personas transexuales que participaron en este proyecto que nos brindaron su tiempo y confiaron en nosotros, dando a conocer una parte de su vida más o más bien de su historia de vida laboral.

De igual forma queremos agradecer a las instituciones que posibilitaron la información por medio de colaboración de datos de personas para poder desarrollar las respectivas aplicaciones.

Tabla de Contenido

Resumen.....	7
Introducción	9
1. Planteamiento de problema.....	11
1.1. sistematizacion del problema.....	12
1.2. Pregunta problema	12
1.3. Justificación	¡Error! Marcador no definido.3
1.4. Objetivos	¡Error! Marcador no definido.5
1.4.1. Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.5
1.4.2. Objetivos específicos.	¡Error! Marcador no definido.5
2. Marco Teórico.....	¡Error! Marcador no definido.6
2.1. Concepcion Historica del transexualismo.....	¡Error! Marcador no definido.6
2.2. Un recorrido por la transexualidad	¡Error! Marcador no definido.7
2.3. Transexualidad y artificialidad del cuerpo en la modernidad.....	19
2.4. Participacion politica	¡Error! Marcador no definido.2
2.5. Construccion de subjetividad.....	32
2.6. Antecedentes de la psicologia.....	34
2.7. Globalizacion en organizaciones	¡Error! Marcador no definido.
3. Marco Metodologico.....	38
3.1. Pilotaje 1	¡Error! Marcador no definido.0
3.2. Pilotaje 2	¡Error! Marcador no definido.6
3.3. Analisis del pilotaje.....	50
3.1. Tipo de estudio de la investigacion.....	51
3.2. Estrategia Metodológica	52
3.3. Participantes.....	53
3.4. Fases.....	¡Error! Marcador no definido.4
4. Presentación de Resultados.....	59
4.1 Categorías	59
4.1.1 Categoría concepto de transexualidad	59
4.1.1.1 Subcategoría: identidad de genero	¡Error! Marcador no definido.0
4.1.2 Categoría construcción de subjetividad	¡Error! Marcador no definido.1
4.1.2.1 Subcategoría subjetividad laboral	¡Error! Marcador no definido.2
4.1.2.2 Subcategoría subjetividad personal.....	¡Error! Marcador no definido.3
4.1.2.3 Subcategoría subjetividad social.....	¡Error! Marcador no definido.4
4.1.3 Categoría Participación laboral.....	¡Error! Marcador no definido.5
4.1.3.1 Subcategoría proceso de selección	¡Error! Marcador no definido.6
5.0 Análisis y Discusión de los Resultados	69

5.1. Conclusiones	73
5.2. Limitaciones y recomendaciones	75
Referencias.....	76
Tabla de graficas	
Grafica 1.0: Fases de la investigación	54
Grafica 1.1: Recorrido documental	55
Grafica 1.2: Diseño metodológico	57
Grafica 1.3: Tipo de entrevista	57
Grafica 1.4: Contextualización fase 4.....	58
Tabla de tablas	
Apéndice A: Categoría transexual	83
Apéndice B: Categoría construcción de subjetividad	86
Apéndice C: Categoría Participación laboral	94
Apéndice D: Consentimiento previo, Expreso e informado	99
Apéndice E: Ítems de entrevista	100
Apéndice F: Entrevista 1	101
Apéndice G: Entrevista 2.....	108
Apéndice H: Entrevista 3	117
Apéndice I: Entrevista 4	124
Tabla de Anexos	
Anexo 1: Consentimiento informado pilotaje 1.....	128
Anexo 2: Consentimiento informado pilotaje 1.....	129
Anexo 3: Consentimiento informado entrevista 1	130
Anexo 4: Consentimiento informado entrevista 2	131
Anexo 5: Consentimiento informado entrevista 3	132
Anexo 6: Consentimiento informado entrevista 4	133

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo comprender la construcción de la subjetividad laboral en procesos de selección (entrevista) en personas de los colectivos transexuales. La metodología empleada se sustenta en el enfoque cualitativo, por medio de la recolección de datos con entrevistas semiestructuradas a cuatro personas de identidad transexual, con edades entre los 24 y los 35 años que residen en la ciudad de Bogotá. Las narrativas obtenidas de las entrevistas fueron analizadas de acuerdo con el método; los hallazgos se organizaron en tres categorías denominadas transexualidad, construcciones subjetivas y participación laboral, que reflejan cómo se construyen subjetividades laborales, personales y sociales alrededor de la identidad transexual.

La conclusión de este estudio realizado fue que al presentar una entrevista las personas con características trans se sienten excluidas dentro de las oportunidades laborales que ofrece Colombia, ya que en su mayoría describen los procesos sesgados por la exclusión y los estereotipos que se construyen dentro de la comunidad social, sin embargo hay que aclarar que pocas son las personas transexuales que se encuentran dentro de este grupo estereotipado, ya que dentro de su vida laboral, las organizaciones ven más allá de la imagen corporal y se enfocan más en las capacidades de las personas transexuales

Palabras claves: Transexualidad, Construcción de Subjetividad, participación laboral, entrevista laboral.

Abstrac

The presenter search work had as aim understand the construction of the labor subjectivity in selection processes (interview) in persons of transsexual groups. The methodology used sustained in the qualitative approach, by means of the compilation of information with semistructured interviews to four people of transsexual identity, ages between the 24 and 35 years, which reside in Bogota city. The narratives obtained of the interviews were analyzed

according to the method; the findings were organized in three categories called transsexuality, subjective constructions and labor participation, that reflect how constructed labor are, personal and social subjectivities around the transsexual identity.

The conclusion of this study was that by presenting a selection process (interview) with Trans people feel discriminated features as mostly described as biased by the exclusion and stereotyping processes.

Key words: Transsexuality, Construction of subjectivity, Labor participation

INTRODUCCIÓN

La presente investigación nace a partir del interés de conocer y exponer, como es la vida laboral de los trans, cuál fue el recorrido que realizaron al presentar una entrevista, es allí donde la investigación tiene como énfasis comprender la subjetividad laboral en las entrevistas laborales en personas con una identidad transexual. En donde se entiende que la subjetividad es un proceso social, en el cual cada individuo realiza una crítica constructiva a través de las vivencias ya sean personales, sociales o laborales recorridas anteriormente. Se pondrá en práctica la metodología cualitativa, que permite un análisis subjetivo de los hechos por medio de un enfoque epistemológico **hermenéutico**, basada en la interpretación y comprensión de un fenómeno de la acción humana. Se pretende llevar a cabo a través de entrevistas semiestructuradas la interpretación de las historias de vida de las personas con identidad transexual, donde las experiencias construyen subjetividades en el momento de presentar una entrevista laboral

Múltiples son las definiciones que se construyen alrededor de la subjetividad, entre ellas se encuentra la subjetividad de trabajo, según la autora Zangaro (2011) la subjetividad de trabajo es un proceso histórico, que es el resultado de prácticas dentro de un espacio y tiempo determinado, es decir, es una percepción que se da a través de las diferentes experiencias que tienen los sujetos ante una situación específica que se desarrolla en un tiempo determinado.

Considerando significativa las subjetividades de personas transexuales en sus vivencias en el proceso de selección (entrevista). En la actualidad hay investigaciones donde los temas son sobre exclusión o inclusión laboral de personas homosexuales o incluso de personas transexuales dentro de las organizaciones, es allí donde se enfatiza nuestro tema ya que esto nos dará diferentes percepciones o características que la sociedad no conoce y no lo toman como relevante de lo que sucede con esta comunidad transexual. Es importante detenernos en explicar que es una organización, pero mencionaremos la organización con el término de empresa.

Se define La empresa como unidad social organizada y abierta, que está indisolublemente ligada al fenómeno de la comunicación, fuera del campo cultural y social (Garrido, 2007); Se

observa que las empresas son aquellas encargadas de establecer una estructura social (la jerarquización de puestos), donde las personas obedecen funciones específicas para lograr las metas propuestas dentro de la empresa, para cumplir dicho objetivo las personas deben poseer habilidades o capacidades específicas sin importar las diferencias o similitudes de los individuos a través de la interacción social que hay entre empresa-trabajador.

De este modo, en esta investigación se tuvo en cuenta un panorama de referencias investigativas en Latinoamérica sobre las prácticas laborales de los psicólogos al momento de realizar una entrevista en los procesos de selección, y los aportes realizados en torno a las subjetividades laborales de personas con condiciones de identidad transexual, adicional la investigación aporta una mirada crítico social a las empresas para reconocer las competencias de las personas transexuales, y no delimitar a los futuros candidatos por su condición e identidad sexual.

Planteamiento del Problema

La sociedad Contemporánea presenta cambios de todo tipo, a nivel cultural, político, social, educativo, entre otras; en donde se poseen variedad de formas de comunicación, socialización e interiorización subjetiva en las relaciones sociales construidas con los otros logrando transformaciones de carácter global.

Para algunos grupos como la comunidad transexual es la de ser apartados por la sociedad civil, siendo invisibilizados, y no reconocidos dentro de la transformación global que se va constituyendo y fortaleciendo para disminuir el poder monopolista.

Esta comunidad hace parte de una problemática evidente que se ignora dentro del contexto organizacional ya que se ve afectada por cánones laborales y sociales en Colombia logrando un alejamiento progresivo para aquellos individuos que quieren dar un cumplimiento a un sujeto social de derechos, en donde se les permita la participación activa dentro del contexto laboral para dar cuenta de un trabajo en una organización neoliberalista.

Sistematización del Problema

¿Cuáles son los significados que las personas transexuales construyen a partir de la entrevista laboral?

¿Cómo son construidas las subjetividades laborales de las personas transexuales que han transitado por un proceso de entrevista laboral?

¿Existe discriminación laboral transexual o son solo subjetividades construidas?

Pregunta Problema

¿Cómo construyen las personas transexuales las subjetividades de vivencias laborales durante una entrevista laboral?

JUSTIFICACIÓN

Para Zangaro (2011). “La subjetividad es una construcción social a partir del cual los seres humanos participa en los diferentes procesos de mejora en la comunidad, al vivir esas experiencias los individuos desarrollan opiniones o críticas de acuerdo a la percepción que tuvo ante dicha situación”.

De este modo, a través de dichas experiencias vividas, las comunidades en este caso particular, la comunidad transexual, construyen su propia subjetividad en los diferentes ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos y laborales; siendo éste último el que se centraliza nuestro interés investigativo.

En la actualidad, el estudio y comprensión de la comunidad transexual se ha constituido en un asunto de relevancia social debido a las muchas preguntas que se hacen respecto a “ser ellos”, a las diferentes opiniones del pensar ciudadano común y el de las personas que hacen parte de la misma comunidad trans. Las problemáticas que pueden existir con respecto a la comunidad transexual se han reforzado a partir de las creencias y estereotipos culturales que posee la sociedad posmoderna, siendo las formas de participación promovidas desde lo institucional hasta una población singular, en muchos casos, puede ser originado de esquemas dominantes, donde se deja de lado el interés individual de las personas que hacen parte de la diferencia en un marco social ya construido; es decir que los ideales y necesidades de las personas transexuales son opuestos a aquellas necesidades conocidas por los esquemas dominantes, por esta razón la percepción tiende a ser más negativa que positiva a favor de la comunidad.

Las Comunidades transexuales poseen pérdida de identidad cultural, donde la persona tiene decisión de tener una identidad sexual opuesta a la conocida como esquemas dominantes, afecta su percepción personal, autonomía y la explotación de sus capacidades en diferentes áreas de desarrollo del ciclo vital, para ser parte del entorno social existente es importante pertenecer al entorno externo en definitiva son los individuos que pertenecen al colectivo que está dentro del

lineamiento o políticas que rigen la sociedad, donde esta sociedad es el principal participante dominante del poder jugando con roles principales para el desarrollo humano, siendo influencia de la interacción y desenvolvimiento como sujeto.

La problemática de la comunidad LGTBI tiene un énfasis importante dentro de la sociedad, por lo tanto es de vital importancia para la investigación de la psicología no solo en el campo social-comunitaria sino también en el campo de la psicología organizacional y del trabajo, ya que se compone ser enriquecedor los hallazgos encontrados dentro de los estudios realizados sobre este tipo de problemática;

El interés de este proyecto es ser parte de una investigación cuya importancia es la subjetividad construida a partir de las vivencias laborales que poseen las personas transexuales al momento de participar en los procesos de selección de personal , de modo particular en la entrevista laboral, describir cómo se siente, que observa y finalmente generar una síntesis de los acontecimientos descritos por ellos; La finalidad del investigador es encontrar los sucesos por los cuales se les puede o no negar a una comunidad transexual ser parte de una cotidianidad laboral, cuando somos parte de un mismo entorno y como el sistema y los contextos laborales los llevan a asumir funciones y tareas cada vez más informales u oficios estereotipados dados por la cultura y la sociedad.

Es importante dar cuenta que las subjetividades son la construcción de ideas a partir de vivencias individuales; es decir, en el caso de la comunidad trans las personas transexuales construyen percepciones u opiniones a partir de sus experiencias propias en diferentes áreas económico, social, cultural, en este caso se resalta en el área laboral dentro de un proceso de selección (entrevista). Para las investigadoras va a ser de vital importancia ya que basados en un enfoque hermenéutico y dentro del estudio cualitativo, utilizando técnicas narrativas y herramientas como la entrevista semiestructurada en personas transexuales a partir de sus historias de vida, abra la posibilidad como se manifiesta el constructo individual de una percepción de vivencia como un proceso social que afecta a este grupo de personas limitándolas de una participación más activa a una vida política, social, educativa, en el cual se pueda develar la exclusión o inclusión laboral a nivel grupal e individual .De esta manera se puede conocer a fondo las situaciones que aquejan y causan algún tipo de dificultad, transformación de la

inclusión y exclusión dentro de la sociedad, para más adelante desde los relatos analizar dichas situaciones desde una perspectiva crítico social.

Objetivos

Objetivo General

Comprender las percepciones acerca del trato laboral hacia las personas transexuales al presentar una entrevista.

Objetivo Específicos

- Indagar las percepciones construidas por las personas transexuales acerca de la inclusión y exclusión alrededor de las entrevistas laborales
- Interpretar los significados construidos desde sus vivencias en el proceso de la entrevista laboral
- Analizar los modos de subjetividad laboral al pasar por una entrevista laboral que se realiza a una persona transexual.

MARCO TEORICO: ANTECEDENTES Y REFERENTES

En el presente proyecto de investigación se realizó una revisión teórica acerca de los antecedentes investigativos realizados en los años 2000 al 2013 en Latinoamérica, en tesis y libros, comprobando de manera clara el conocimiento en la temática ya planteada. Es importante reconocer los aportes realizados por investigadores hacia la temática de discriminación laboral y temas asociados a la homosexualidad, en este caso el énfasis de la investigación es de carácter formativo, cuya información presentada quedara como un ejercicio práctico de la universidad, donde la finalidad de los investigadores es conocer las subjetividades laborales construidas por un grupo de participantes, pertenecientes a la comunidad transexual, alrededor de su experiencia .en procesos de entrevista de selección.

Concepción Histórica del Transexualismo

La psicología social comunitaria como disciplina aporta a una sociedad de participantes que hacen parte de políticas públicas, trabajando por comunidades que tengan problemáticas en común, posibilitando la construcción de redes de apoyo y el fortalecimiento de habilidades que permitan movilización y conocimiento de sus protagonistas para el empoderamiento de derechos (Tajfel, 1984). Los psicólogos sociales han emprendido la búsqueda de conocimiento por medio de la vinculación directa con los sujetos; el sujeto es aquel que construye su conocimiento por medio de las experiencias vividas con su exterior, dándole un significado a la construcción de sus ideas entre estas la identidad de género, para empezar la explicación general sobre el tema la investigación del desarrollo del self (sí mismo) se lleva a cabo una evolución de las fases de adquisición y de los procesos intrapsíquicos que tienen desarrollo en el entorno del sujeto para dar a entender la diferencia que existe entre género, identidad e identidad de género.

Un recorrido por la transexualidad

Para empezar este recorrido por la transexualidad, es pertinente abordar el concepto de identidad de género, ya que se encuentra arraigado a una concepción social, cultural, en tanto, el sexo como la división de Hombre- mujer (Spence, Helmreich y Stapp,1974); La identidad se puede explicar como un fenómeno subjetivo que se elabora personalmente, de las concepciones simbólicas que se construyen de la interacción con otros quienes comparten características en común; La identidad de género se describe como proceso de construcción del self, acontece a nivel intraindividual pero se desarrolla en interacción con el aprendizaje de roles, estereotipos y conductas (Barberá 1998).

Ciertamente, se reconoce al médico endocrinólogo Alemán Harry Benjamin su trabajo como pionero del transexualismo, a tal punto que ésta configuración de identidad hoy se denomina **Síndrome de Harry Benjamin**. Al respecto, establece que la diferencia entre travestismo y transexualismo es que en el primero los órganos sexuales son fuente de placer, en el segundo son fuente de disgusto” el travesti es más por vestirse del genero opuesto pero no cambia sus órganos biológicos, pero el transexual es el que completa la apariencia del genero opuesto es decir es el que se viste y hace el cambio de sus órganos sexuales. (Benjamín, 1954).

Así, propone que hay tres tipos de transexuales, siendo estos el no quirúrgico, el verdadero de intensidad moderada (cirugía media) y el verdadero de intensidad alta (cirugía completa).

En concordancia con lo anterior, define entonces la identidad nuclear de género para un transexual como la identificación isomorfa con el propio sexo biológico, o el rechazo del mismo, conocida como identificación anisomorfa con el otro sexo biológico. "La identidad de género comienza con el conocimiento y el reconocimiento (*knowledge and awareness*), ya sea consciente o inconsciente, de que se pertenece a un sexo y no al otro (Stoller1968); es darse cuenta si se siente bien de la apariencia que tiene y de cómo se ve y quiere que lo vean los demás.

Según Stoller explica que la creencia de una persona transexual, tiene un alma femenina, pero físicamente y su cuerpo es la de un hombre. Pero también expone que es imposible separar la identidad sexual de la sexualidad. La psicosexualidad del transexual no es la de una mujer, ni un niño femenino es lo mismo que una niña (Zermak 1982), es decir la idea de querer ser y verse del otro sexo y esto hace que haya una excitación de la propia persona, llega a ser una creencia transexual.

Money (1970), define la transexualidad como "un problema de la identidad del género en el que una persona manifiesta con convicción persistente y constante, el deseo de vivir como miembro del sexo opuesto y progresivamente enfoca sus pasos hacia una vida completa en el rol del sexo opuesto.

Person y Ovesey (1974) definen la transexualidad como la resolución de una reasignación del sexo por medio de las hormonas y la cirugía en personas biológicamente normales, y distinguen entre *transexuales primarios o core*, que presentan alteraciones de la identidad de género desde la infancia y presentan asexualidad, y los transexuales secundarios que, tras largos periodos de homosexualidad o travestismo, tenderían hacia la transexualidad.

La primera cirugía de reasignación de sexo fue en el año 1931, Abraham fue el que la realizo siendo así el primer caso exitoso de esta cirugía fue llevado a cabo por C. Hamburger en la década de los 50. Este autor publicó, junto con otros, la Historia de la "conversión de sexo" de Georges Jorgensen realizada en Dinamarca. La intervención tuvo un importante eco en los medios de comunicación; Harry Benjamin decidió después tratar al niño con estrógenos (Premarin, introducido en 1941), lo cual causaba un "efecto calmante", y ayudó a arreglar todo para que la madre y el niño pudieran viajar a Alemania y recibir allí la asistencia quirúrgica que el niño necesitaba y en 1954 introduce el término transexualismo en la comunidad médica. (Charlotte Gojar2005) Es en el año 1951 cuando en una clínica de Copenhague Dinamarca. Por otro lado, el cirujano Christian Hamburger realizo la primera intervención quirúrgica de adaptación morfológica genital, que alcanzó difusión internacional; ya que hizo la operación a un ex soldado que se encontraba vinculado en la segunda guerra mundial, el cual había tomado la decisión de adaptar sus genitales a su ser psíquico (Montero).

Como medio del proceso de cambio de sexo implica el tratamiento hormonal, “las encargadas de regular el ciclo reproductivo en mujeres y hombres. Actúan regulando las acciones de las gónadas masculinas (testículos) y las gónadas femeninas (ovarios y endometrio). La mayoría de estas hormonas las poseen ambos sexos pero en distintas cantidades, como por ejemplo la testosterona o los andrógenos que son hormonas sexuales típicas masculinas, aunque las mujeres también las poseen pero en muy poca cantidad”. (Ferrer 2012)

Transexualidad y Artificialidad del Cuerpo en la Modernidad.

La transexualidad en la modernidad cobra un papel relevante para las diversas culturas en cualquier parte del mundo, si se tiene en cuenta las subjetividades que se puedan crear respecto a temas que para algunos son su vida y para otros son hechos que están mal.

Se describe como trans (Transformarse, cambiar) -sexual (género) a las personas que realizan más que un cambio físico y psicológico de perspectiva de vida, a un estilo de vida que los hace identificarse a sí mismo y sentirse plenos con lo que ellos mismos consideran que son aun si no va con su género de nacimiento; en perspectiva existe la disposición de querer tener el cuerpo biológico con el que no nacieron, así mismo existe la posibilidad de creación de muchos puntos vista sobre lo que ellos son o lo que representan. (Escobar ,2013 a).

Siguiendo al autor, El cuerpo trans contiene entonces aspectos, orientado a constituir una feminidad o una masculinidad que pretende encajar en una subjetividad plegada a las imposiciones de género. Pero, además, es objeto de exhibición en una cultura de masas cuyo sentido de espectacularidad se instala en la vida cotidiana (Escobar, 2013, b).

De igual modo, Butler se refiere que en la medida en que la idea de la mujer es una construcción contingente, justamente la subjetividad trans la representa hasta donde las posibilidades personales, tecnológicas y culturales lo permiten contemporáneamente Y tal simulación puede ser el orden heteronormativo, pero a la vez, lo desordena en el proceso, también se piensa que los trans son personas revoltosas y violentas siendo resultado de este definición,

Desde ésta perspectiva, El modificar el cuerpo es una manera ser avatar y androginia que son todas las identidades sexuales que un ser humano podría llegar a ser, la creencia barroca como el catolicismo por el ejemplo no admite este tipo de nuevos géneros y son considerados como “raros” por tanto en los orígenes las personas que son bio y tienen biopoder constituyó un aspecto indispensable controlada para el capitalismo ,por tanto el eje moderno está fundado en la subjetividad como : la racionalidad institucional, la lógica burguesa , la narrativa, patriarcal, y la identidad, hacia una subjetividad totalmente globalizada, por tanto la comunidad LGBT no tienen derecho a trascender en la sociedad debido a que estos parámetros impuestos desde la imposición de la creencias y el oscurantismo son uso de la actualidad en nuestra sociedad y estas tienen influencias en la política y en la economía de un país (Escobar).

Países como México han realizado una reestructuración sobre los conceptos de lo que son las nuevas maneras de vida que provienen de la decisión de querer ser quien realmente siente que es, al respecto Prieur (2008), argumenta que los trans son conocidos como los “vestidos” muy diferente a como reconocen a los gays a quienes se les llama los tapados; entre tanto, en Colombia y más concretamente en Bogotá, se les reconoce como “locas que montan en tacones” siendo un término más ofensivo para un estilo de vida que ellos reconocen como muy suyo.

La investigación transcultural de Escobar (2013) sobre la construcción del cuerpo analiza a las personas trans que buscan tener una nueva identificación y acta de nacimiento por su nuevo cambio de género y que legalmente sean reconocidos por su actual género , lo que demanda algo más que la subjetividad de quien asume este proceso, también debe estar sometida a pruebas como la sexología ,salud mental, como la psiquiatría, la psicología que aprueba la veracidad del cambio de género y la capacidad del sujeto para asumirlo, actualmente hay dificultades que tiene la persona al presentar su documento, debido a inconsistencias con los papeles originales, discriminación por el que se da cuenta de su verdadera identidad por tal motivo llega a ser subjetivo ya que la información que se muestra es su verdadero origen y sexo, la identidad es subjetiva debido a que tiene que auto identificarse y nombrarse como el nuevo ser que ahora es.

El transexualismo según el autor escobar (2010), una identidad femenina no equivale solamente a constituirse mujer. Se puede relatar, si bien se refieren a sí mismas en sentido femenino, se puede construir lo que biológicamente representa ser mujer, una representación

que puede mantener al sujeto en la categoría hombre por eso mismo se le describe como “marica” como ya se explicó, le inscribe en un estereotipo de mujer en particular: la chica trans. Tal “dato” puede ser o un pene que sigue operando en su valor sexual o un cuerpo que por mucho que se transforme en mujer, aún no tiene la factibilidad de embarazo.

Castro (2014), Realiza una investigación sobre la integración social de las personas transexuales en Cuba es un estudio crítico de carácter analítico propositivo y cualitativo. Como métodos de investigación se emplearon el análisis de documentos, el cuestionario y la entrevista semiestructurada en profundidad, la investigación se utiliza para recoger los datos que sirvieron para en la que concluye que los procesos de discriminación, exclusión y segmentación por las que transitan las personas transexuales y propone soluciones ante esta situación que afecta su rol en la sociedad; En el estudio da a conocer el impacto de la visión médico patológica sobre las ciencias sociales, en el análisis de la pluralidad de identidades no normativas, fortalecen los estereotipos que conducen a su rechazo, discriminación y exclusión social, las personas transexuales, desde la infancia temprana, sufren incompreensión y rechazo en su contexto familiar, escolar y laboral, así como en otros espacios institucionales y comunitarios, también tienen diferentes formas de violencia que padecen a lo largo de sus vidas, que van desde expresiones verbales peyorativas hasta crímenes de odio; El estudio también confirmó la idea de que la transexualidad ha puesto en crisis el género, en el sentido de que rompe con el constructo sistema sexo-género también proponen trabajar en la integración social de las personas transexuales, mediante estrategias que articulen las responsabilidades de los Estados y la sociedad civil, puede contribuir a la creación de condiciones objetivas y subjetivas que faciliten la emancipación de los seres humanos sin las absurdas diferenciaciones que fragmentan y discriminan (Castro 2014).

Participación Política

En la actualidad colombiana existen diferentes pensamientos e ideologías que se representan en diversas culturas identitarias que son expresadas en tiempo y espacio dentro de la sociedad, en donde se constituyen parámetros o delineamientos que encasillan al prototipo de hombre o mujer clasificándolos en estereotipos según su personalidad, su apariencia física, su forma de actuar. Actualmente la sociedad se limita a entender y aceptar aquello que se salga de esos popularmente “parámetros establecidos” en cualquier ámbito, y es allí donde se evidencia la exclusión social y la fluctuación de los diferentes pensamientos y expresiones culturales.

A partir de estas diferencias que nace la comunidad LGTBI el cual fue creado a partir de una necesidad de estabilidad emocional y comportamental, al observar que sus propios derechos fueron atropellados por ser diferentes, por no encajar ante las reglas impuestas dentro del colectivo, el objetivo principal es dar a conocer sus diferentes formas de actuar y de pensar y recalcar sus derechos como ser humano, e incluso a través de la participación ciudadana pueden construir ideas para el mejoramiento y el desarrollo de la sociedad en la calidad de vida

La acción participativa según la tesis₁ tomado del autor (Fernández, 1992; p.2.). Se define como: ” el conjunto de actividades, infracciones, comportamiento, acciones y actitudes que se dan al interior de una sociedad en forma individual o colectiva, las cuales van dirigidas a explicar, demandar influir o tomar parte en el proceso de decisión política” pag 16-17(tesis₁), la comunidad lgbti se encuentra dentro de esta acción participativa, para dar a conocer sus derechos y defender la diversidad como personas participantes en la sociedad, adicionalmente les brinda herramientas para tener un mejor posicionamiento dentro del colectivo y no ser marginados por la construcción de esos nuevos estilos de vida que son conocidos actualmente.

Siendo así las personas transexuales tras padecer la presión social, buscan nuevas formas de participación ciudadana que les permitan entonces expresarse y ser tenidos en cuenta en los ámbitos laborales, sociales, políticos, entre otros, para llevar y construir nuevas subjetividades; entendido subjetividad como una percepción interiorizada a través de una experiencia o situación vivida en un determinado tiempo, no solamente en estructuras sociales sino también en la reconstrucción de la parte fisiológica, es decir, del cuerpo, dando paso a la construcción de nuevas ideologías que se salen de los parámetros socialmente construidos, sociedad así el interés particular de la sociedad no se sentaría tanto en el abastecimiento de del poder, sino en la igualdad de derechos humanos a pesar de las diferencias de identidad.

Ahora bien, es importante conocer los derechos que se generaron a partir de estas diferencias de género, para la protección y el reconocimiento de derechos de las personas transexuales, en una sociedad que aunque ya están abierta al tema, aún falta mirar si hay exclusión o inclusión en diferentes aspectos.

La Alcaldía Mayor de Bogotá junto con la secretaria distrital de planeación, realizaron unos lineamientos generales de la política pública para la garantía de los derechos de la comunidad lgbti, en la administración de Luis Eduardo garzón, con el objetivo de definir los derechos de las personas lgbti, nos menciona los derechos que por derecha esta comunidad tiene.

Derecho a la vida y la seguridad, fue creado ante los diferentes pérdidas de vidas humanas entre el 2000 y 2007 se registraron en Bogotá y Medellín 161 personas por homicidio, sin contar los casos no registrados por la intolerancia e ignorancia de las personas según los informes registrados por organizaciones y activistas quienes están involucrados a favor de los derechos humanos de las personas LGBTI.

Derecho a la educación, como bien se sabe hoy en día se registran casos de boulling ya sean verbal. Físico, psicológico o emocional dentro de los sistemas de educación, por ende las organizaciones LGBTI, postularon un escrito en el cual este derecho de la educación sea tomado con importancia para las personas de diferente género, con las herramientas necesarias y con las condiciones para desarrollar sus habilidades.

Derecho a la salud, la comunidad Igbti encuentra que la atención en las instituciones de la salud, no son las adecuadas para atender a las personas pertenecientes a la comunidad Igbti, de acuerdo a la atención ofrecido por personal médico, ya sea maltratos inadecuados y degradantes.

Derecho al trabajo, es aquí donde nos detendremos tema, nos un poco al analizar este derecho a la comunidad LGBTI ya que está ligada en el tema a desarrollar, la inclusión y la exclusión en las oportunidades laborales por orientación sexual o identidad de género según el autor (martinez,200;fajardo,2006), para definir y aclarar un poco más el concepto de participación política según el autor (Mazorra 2012 basado en los autores Eugenie Richardy Hernando Rojas (2010: 173), definen la participación política como una “matriz de acción, de comportamientos individuales y de percepciones, basada en las experiencias pasadas de cada individuo”. Dicha participación se considera como una práctica colectiva, hay diferentes maneras para realizar una participación política dependiendo de la necesidad o problemática que se quiere exponer, tomando como referencia las experiencias ya recorrida en situaciones de similitud a la problemática, dentro de la misma experiencia se busca dar cambios o mejoras con la participación de la ciudadanía en un determinado tiempo. Para identificarlo es importante conocer el concepto *habitus* en donde se conoce que es el eje central para realizar una participación política, según los autores Mazorra 2012 basado en los autores (Moreno y Ramírez, 2003: 20) “hace referencia a la aptitud de los agentes a orientarse espontáneamente dentro del espacio social, a reaccionar adaptativamente a los evento y a situaciones enfrentadas”

La comunidad LBGTI ha hecho una gran reconocimiento en la sociedad a nivel nacional e internacional el cual han creado grandes ideales a nivel político y en la sociedad y de ahí se ven reflejado en eventos socioculturales como lo es el día 28 de junio de 1977 que se organizó por primera vez en nuestro país el Día Gay Internacional el cual ese día se Manifiesta y se exige los Derechos de las personas gays en Colombia”. De ahí en adelante se celebró cada año y cerradamente, con fiestas, conferencias, talleres. (Velandia 2000), en la actualidad se distingue como el Día Internacional del Orgullo LGTBI el cual realizan una marcha el cual es celebrado en forma pública con banderas, insignias que son representativas de la comunidad, transitan por las principales calles de la ciudad el cual los integrantes hacen parte de la comunidad y personas que están de acuerdo y apoyan que se les brinda derechos igualitarios como los tiene una

persona heterosexual este evento no solo Nacional sino también internacional el cual apoyan este movimiento igualitario para la comunidad LGTBI..

Se han creado varios canales radiales creados por las mismas personas de la comunidad LGBT entre ellas esta Radio Diversa ya que fue la primera emisora gay de Colombia compuesto por profesionales, activistas y voluntario/ as que conscientemente han querido utilizar las nuevas tecnologías comunicacionales como la internet, para fomentar la participación social, cultural y ciudadana de las personas que conforman la comunidad LGBT de Colombia. A través de una parrilla programática creada y pensada para que permita la interacción entre los oyentes, la promoción de los derechos humanos y prevenir cualquier acción de carácter homofóbico en Colombia (Diversia), aparte de esto cuenta con una fundación que tiene como objetivo la defensa y promoción de los Derechos Humanos de las personas de los sectores LGBT, para contribuir a la superación de la exclusión, la discriminación y la desigualdad social de las personas con identidades de género diversas y estimular el ejercicio de su ciudadanía; También se encuentra el Eden Radio el cual tiene emisión a nivel nacional e internacional.

Bogotá Humana crea el centro atención de Diversidad sexual más grande de Latinoamérica el cual tiene acceso a toda la comunidad LGBTI o a quienes se les han vulnerado sus derechos, personas maltratadas física, sexual y psicológica, acuden a diario, en busca de un proyecto de vida, al Centro de Atención a la Diversidad Sexual y de Género está situada en el barrio Santa Fé, en pleno centro de Bogotá; fue creado por la Secretaría de Integración Social, Subdirección para asuntos LGTBI. (León 2014).

Realizan proyecto denominado Misión Bogotá, liderado por el IPES, su objetivo es vincular laboralmente a población segregada (Lesbianas, Gays, Transexuales) entre los 18 y 26 años de edad, con el fin de reconocer las potencialidades y habilidades de los ciudadanos para disminuir la segregación social, mejorar la prevención de violencia y generar oportunidades laborales, adquirir experiencia laboral y formativas para favorecer la calidad de vida de los bogotanos (Jiménez 2013).

El Concejo de Bogotá en el acuerdo No. 126 de 2009 "por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, intersexuales (LGTBI), sobre identidades de género y

orientaciones sexuales en el distrito capital y se dictan otras disposiciones" el cual describe principios; como el cumplimiento y autonomía de sus derechos, identidad del distrito al reconocimiento de la existencia de la comunidad gay equidad para superar cualquier tipo de situaciones de desigualdad o discriminación, también es importante la solidaridad apoyando al sector; la diversidad donde el estado se encarga de reconocer y promover la heterogeneidad, la participación en la democracia y la ciudadanía activa, además de representante del sector lgtbi en todos los medios como el deporte, la salud política en otros organismo del estado.

Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de la comunidad lgtbi. Posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual, se encarga de institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores lgtbi y subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos (Acuerdo 126, 2009)

Relacionado con la modificación de algunas reglas o constituciones en nuestro país es así, que el 13 Agosto de 2014 la Corte Constitucional determinó que “el requisito de la libreta militar, el artículo 36 de la Ley 48 de 1993, es inaplicable para las mujeres Transgénero puesto que su identidad no corresponde al concepto de “varón. En la organizaciones o empresas públicas no pueden exigir la libreta militar en el proceso de selección o contratación ya que en la mayoría de organizaciones exigen tener la libreta militar y por esta razón no puede ser contratadas, se ha evidenciado un avance a mejor calidad de vida para las personas transexuales dando los derechos necesarios como parte de la sociedad y como ser humano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la única organización que interviene en la construcción de normas, actividades de cambio e integración, políticas y el mejoramiento del trabajo en las organizaciones focalizado en las personas que trabajan y dar posibilidad e igualdad sin importar condición sexual, género, edad, raza o estado socio económico basado en la prosperidad y progreso de los trabajadores y empleadores (OIT).

La OIT está siendo parte de Proyectos de Cooperación técnica llamado “Identidad de Género y Orientación Sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)” El Gobierno de Noruega Desean realizar este proyecto con los

gobiernos y trabajadores de las organizaciones para determinar cómo es la discriminación en la comunidad (LGBTI) Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales, favorecer y promocionar la tolerancia, respeto e igualdad en el ambiente laboral, la investigación empezó en Argentina, Sudáfrica, Hungría y Tailandia desde el 1 mayo del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, es así que muchos países están interesados en lo que está ocurriendo en el ámbito laboral con la comunidad lgbti (Jevne 2012).

Por otra parte el Empleo y Seguridad Social en Argentina muestra las problemáticas de las personas trans al no tener acceso a una opción laboral formal, ya que lo identifican a consecuencia de la transfobia en muchos casos las personas trans se ven obligados por falta de dinero a ejercer la prostitución como forma de sobrevivir cada día. A parte de esto las personas transexuales en algunos casos no han terminado su formación académica el cual se retiran por motivos burlas e insultos al ver que tienen una condición sexual diferente la heterosexual ya que esto también influye a la vinculación laboral a una organización el cual deben tener un nivel educativo.

La Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social República de Argentina tiene en funcionamiento, desde el año 2011, y formalmente desde el 2013 a través de la resolución ministerial 331/2013, Cambiar la situación para mejor las opciones laborales y se incrementa las posibilidad de que las personas transexuales puedan llevar una vida normal en el ámbito laboral y formal, pero así también permitir que esta comunidad termine sus estudios ya sea bachillerato, técnico o tecnólogo y formación profesional (INADI).

También se crea una capacitación o inducción a las fuentes principales que brindan opciones laborales como son empresas, organizaciones de empleos temporales, bolsas de empleo y demás fuentes que brinden oportunidades de trabajo para que no haya esta exclusión a esta comunidad y puedan incluirse a una organización privada o pública (INADI).

La Reseña de Margarita Camacho Zambrano sobre "Diversidades sexuales y de género: exclusión social e inserción laboral en Quito" (2010) habla sobre la inclusión laboral en general, es un una forma de integrarse a la sociedad, aportando hacia la economía por medio de un desempeño laboral en el mercado actual, la definición es validad siempre y cuando la persona desarrolle un papel dentro de la sociedad, la comunidad LGBT es considerada como algo

añadido a este tipo de economías que son emergentes, por tal motivo es cuestionada y analizada por esta escritora, en su reseña analiza la discriminación contra los transexuales en la ciudad de Quito.

Se refieren como un “componente vergonzoso y disminuido” porque se aparta de la norma masculina. Supuestamente no son personas que no rinden laboralmente y son improductivos algunas personas reaccionan de forma agresiva y con conductas poco ortodoxas hacia este tipo de personas que deciden cambiar su fisionomía e inclinación, algunos para mantener su trabajo tienen que ocultar su verdadera identidad con el fin de seguir desempeñándose en la empresa, también en los entornos educativos algunas veces son excluidos

Hay otro tipo de discriminación y es en la parte geográfica, ciertos lugares que ellos no pueden visitar por que pueden sufrir agresiones físicas o insultos por parte de personas que estén en tribus urbanas o que simplemente por sus influencias familiares, culturales o idealistas optan por actuar de manera excluyente.

Algunos trabajos son mejores reconocidos por su desempeño y versatilidad como son los salones de belleza y personas que trabajen en bares o manejen la prostitución, realmente estas personas al desempeñar cargos como de gerencia o más corporativos, no son tomados con seriedad, muchos trabajan como independientes sin tener pagos de prestaciones de ley a menos que la persona los pague.

Margarita Camacho Zambrano (2010) concluyo que la sociedad es construida con identidades y los cuerpos con el mercado, que muestra el flujo entre lo interior y lo exterior, por otra parte enfatiza que las personas ya sea por su orientación sexual o su identidad de género escogido deben de tener acceso a derechos como todos los demás ya sea salud, educación y trabajo.

En este artículo según la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe realizó un estudio sobre las condiciones de trabajo de las personas que pertenecen a LGBT en las ciudades como Bogotá, Medellín y Cartagena, estas personas son sometidas a tipos de discriminación tales como sobrecargas laborales, señalamientos, burlas, acoso sexual. En Colombia es posible realizar un despido por personas homofóbicas que buscan el simple hecho de excluir a una persona de su organización por ser Gay o Lesbiana, cosa que en algunas organizaciones realizan

estas acciones, las personas pertenecientes a la comunidad LGBT ;por mantener sus trabajos deben aguantar este tipo de acciones homofóbicas de una manera silenciosa u ocultar sus verdaderas preferencias sexuales por el miedo de ser juzgados o simplemente ser despedidos, las consecuencias de tener una actitud de ocultamiento y autocontrol repercuten en la vida de las personas, quienes empiezan a sentir que llevan una doble vida, una disociación entre lo afectivo y lo laboral. otro componente son los tipos de expresiones que utilizan sus compañeros de trabajo al referirse a ellos con sentido discriminatorio, tales comentarios son tan frecuentes que pasan a ser cotidianos y las personas que se encuentran en este entorno los utilizan como algo natural.

Dentro de los roles estereotipados, las organización se refieren a que la imagen de la empresa es muy importante y por tal motivo estas personas son consideradas como pervertidas, que tienen que cuidar el entorno laboral a posibles enfermedades, formas de expresarse apariencia física y los roles dentro de la compañía tienen que ser alejados del servicio al cliente o que no tengas contacto con altos funcionarios de la organización porque este puede afectar el posicionamiento de la corporación dentro de la sociedad y la aceptación de los mercados.

También son estereotipados para desarrollar roles en la moda o la peluquería, pero no van más allá de que tienen capacidades para desempeñarse en otros oficios, el bajo nivel educativo LGBT no contribuye a la evolución laboral debido a que en los colegios los directivos, padres o los mismos compañeros degradan a estas personas por su comportamiento, apariencia física que es un mal que puede afectar a las personas que comparten la misma aula.

Hostilidad laboral y acoso sexual es el rol de las lesbianas es utilizado como medio de morbo ya que algunos hombres tienen fantasías con este tipo de orientación debido a que les parece excitante, por parte de algunas mujeres estas, comienzan con realizar aislamiento, burlas o chismes, también realizan recargas en las funciones laborales y comparaciones poco ortodoxas, también trabajar horas más horas de las establecidas solo por el ser de una condición sexual diferente.

Siendo así que la comunidad LGBT ha tenido que realizar un esfuerzo enorme para demostrar que son eficientes y a través de su desempeño demostrar todas las capacidades para desempeñarse en sus puestos de trabajo y ganarse el respeto de sus superiores, compañeros de trabajo o subordinados, en el caso de sufrir imposibilidades de ascenso y movilidad laboral, cosa

que a pesar de todo su esmero muchas veces se les imposibilita ascender dentro de la organización por su condición , en el proceso de selección ocurre lo mismo, muchas veces son excluidos del proceso debido a pertenecer a la comunidad LGBT por características tales como la información que se presenta en la hoja de vida, presentación persona, expresión oral y físico (Restrepo,2012).

Como retoma José Alvear Restrepo que en el caso de los transgenero tienen un drama mayor para buscar una oportunidad laboral debido a que les exigen libreta militar, en el caso de las mujeres trans si quieren trabajar en un empleo que sea de hombres con el caso de la mecánica y obras de construcción tienen problemas porque no tienen el físico para desarrollar este tipo de actividades, por tal motivo la sociedad les cierra todas las puertas para desempeñarse en un trabajo decente y la comunidad LGBT tienen necesidades humanas como el alimentarse, vestido, pago de servicios y en muchos casos hasta hijos, por tan razón ellos tienen que acudir a sobrevivir y la única manera ha sido la prostitución como medio de conseguir una manera de subsistir en esta sociedad intolerante e indolente.

Por otra parte Isabel Montserrat Sánchez analiza y explica prácticamente la problemática de la discriminación que hacen en México, todo indica que comienza todo desde que la persona está en el proceso de selección ,cuando el reclutador realiza el proceso de autenticación de documentos empieza a descubrir información ,contraria al género que el postulante aparenta ser, por tanto empieza a rechazar esta persona por el tipo de información que sumisito, además si hay interacción en el momento que presenta la entrevista, rasgos marcados como la voz ,algunas facciones masculinas, causan cierta miradas o reacciones que pueden afectar ,al postulante transexual.

Respecto a las acciones legales que la persona transexual puede acudir son muy escasas en este caso debido a que el contratante tiene la potestad de elegir a quien cree conveniente para que desarrolle la función correspondiente a las necesidades de su organización; por tanto el transexual es totalmente desamparado de sus derechos y no tiene herramientas públicas y legales para hacer uso de su defensa y tampoco pruebas para efectuar, alguna queja ante el ministerio de trabajo. En caso que la persona transexual ingrese al mundo laboral puede sufrir despidos que posiblemente son mentiras o los utilizan como argumentos de despido, tales como: Acoso moral y sexual, movilidades funcionales descendentes no justificadas (Montserrat).

Isabel Montserrat afirma que hay una ley que la mayoría de los ciudadanos desconocen que existe y es una de las pocas ayudas para hacer valer el derecho como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta ley fue publicada con el fin de evitar tantos atropellos y abusos de parte de gente sin escrúpulos en contra de las minorías. Con ella pueden hacer valer sus derechos, no pueden quitar el empleo por el hecho de ser transexual o negártel.

Anguie Rueda Castillo “ en su ponencia toca temas tales como la Importancia del PDHDF en materia de derechos de la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, Transgénero, travesti e intersexual (LGBTITI) describe la validez de tener derechos como cualquier persona del común ,en consecuencia Estructura los derechos de la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, Transgénero, travesti e intersexual y por ultimo concluye con las estrategias del PDHDF en materia de los derechos de la población LGBTI buscando los responsables de la implementación de las líneas de acción en materia de derechos de la población LGBTI y vigilar sus derechos y cumplimiento de sugerencias para la vigilancia social del PDHDF”(Rueda 2010).

“En Europa ha habido diferentes despidos a personas transexuales por motivos injustificados, por tal motivo la OIT sostiene que un mecanismo eficaz para combatir la discriminación es el impulso de leyes que impidan su expresión. En el caso de la orientación sexual cita como ejemplo a diversos países que en variadas normas ya consideran delito a la homofobia y transfobia. OIT quiere transmitir que para "seguir combatiendo eficazmente la discriminación en el trabajo lo esencial es crear sociedades más equitativas para elaborar paradigmas y políticas. La igualdad de oportunidades a fin de que disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su raza, religión, edad u orientación sexual, o de que tengan o no una discapacidad (Informe OIT 2007)

Por ello, el representante del Vaticano ante la ONU ha defendido que "la resolución marca un cambio. Es el comienzo del trabajo de la comunidad internacional y la Organización de las Naciones Unidas para incluir los derechos de los homosexuales en la agenda mundial de los derechos humanos" (Rocha 2012). Razón por la cual algunos transexuales han tenido apoyo del gobierno con fuertes indemnizaciones, debido a salir de la compañía solo por su apariencia y condición sexual, de hecho se ha regulado más estos caso y hay fuertes multas para las empresas que decidan prescindir de los servicios sin justificación”(Discriminación Laboral de las personas transexuales).

Construcción de Subjetividad.

En nuestro recorrido investigativo encontramos posibles maneras de entender al mundo según el desarrollo del ser y su participación con el entorno. Una manera de construir y dar la percepción individual a la experiencia de los sujetos trabajadores, es la subjetividad, entendida como perspectiva sociológica, que da a entender lo que las personas construyen dando significados del mundo a través de los condicionamientos provenientes de la política, entorno social, económico, cultural, entre otros, expresándolos por medio de discursos hegemónicos de los cuales representan su construcción y no suelen ser cuestionados. (Andrade.2013)

De lo anterior podemos establecer que todo contexto puede dar a entender una visión diferente de las situaciones, como en casos la perspectiva laboral es diferente a la perspectiva que se tenga de estilo de vida; esto puede generar un debate sobre lo que puede entenderse como una percepción de vida opuesta a la habitual de la gran mayoría de personas hacen parte de lo que culturalmente e históricamente ha seguido por años pasando de generación en generación, a esto me refiero que en contextos donde el género biológico hace parte de lo que se es desde que se nace (genero) y no de lo que se construye por decisión y deseo propio (cambio de genero) han sido los posibles conflictos que existen al momento de generar apertura a entornos laborales y no cambiar lo que ya se conoce donde en la postmodernidad aspectos de cambio como la vida de una persona transexual da a entender que el ser subjetivo va más allá de una historia, vida política, concepción social, entre otros.

Ahora bien la subjetividad laboral Zangaro (2011) no es resultado solo de planteos teóricos entendidos estos como cuerpos de conocimientos socialmente aceptados y sancionados

como teorías-, sí que vincula, también, con las practicas efectivas de los sujetos, las que no se reducen al conocimiento teórico (...) la subjetividad es un proceso histórico y es resultado de una práctica, el sujeto es efecto de una actividad de construcción, comprendiendo dichas palabras la subjetividad se construye en la sociedad a partir de las experiencias previas que un sujeto experimenta en una situación determinada, de esta forma este sujeto desarrolla opiniones o críticas de acuerdo a la percepción que tuvo ante dicha vivencia. Posible agrupar una pluralidad de acepciones, que intentan definir la subjetividad, en la siguiente “la subjetividad se refiere a la singularidad de las experiencias” (Mizkyla) La constitución de la subjetividad implica que el sujeto posee herramientas que le permiten reorganizar sus representaciones acerca de sí mismo, de los otros y de su lugar en la sociedad (Briuoli 2007).

Los seres humanos día a día forman construcciones de acuerdo al conocimiento que se aprende mediante diversas situaciones, dentro de estas construcciones hay subjetividad en el ámbito laboral, por las diferentes formas de pensar, sentir, actuar. Como lo expone la doctora Mirtha Cuco (2004) que lo subjetivo deberá entenderse como una actividad del sujeto, que se forma y cambia a partir de la interacción social y la comunicación dependiendo del contexto y el ambiente en que se encuentre.

Estas construcciones sociales en la modernidad, de alguna medida no son aceptados por los sujetos que se encuentran dentro del sistema capitalismo, llegando a inconformidades en el ámbito laboral, por las agendas ocultas existentes, es decir, son políticas internas dentro de la organización que no se escriben dentro de las mismas políticas que están a la vista de los empleados, pero de cierta forma es evidente a la hora de señalar las diferencias y las pocas oportunidades laborales que el capital laboral ejerce ante los empleados menos “aptos” por condiciones físicas, motoras, cognitivas, etc. según Marx (1976) habla de “modos de producción capitalista” el capitalismo radica en su dinámica productiva, es el capital quien alquila la fuerza del trabajo y no la fuerza del trabajo quien alquila el capital, por ende las organizaciones hoy en día, por ser quienes ofrecen el factor monetario a los trabajadores, tienen el derecho de poner limitaciones a ciertos grupos, no obstante requieren de su mayor esfuerzo en la producción para sacar provecho económico, dejando a un lado las percepciones únicas que cada trabajador o cada postulante tiene al ejercer una labor respectivamente, desvalorizando sus competencias.

Ahora bien, Según el autor Villada (2007) competencia se entiende como capacidad en acción demostrada con suficiencia, donde si no se da la oportunidad de demostrar dichas competencias en el ámbito laboral, dejando a un lado la percepción de identidad de los sujetos, en la actualidad se perderá el gran conocimiento que trae al aceptar y valorar las diferencias, donde el beneficio será mayor, tanto económico y productivo, al reconocer las diferentes formas de actuar y pensar, el juego del poder jugar un papel importante a la hora de tomar decisiones de los sujetos dentro de la misma organización.

Para pulido (2007) las organizaciones empresariales, no se legitiman de prácticas que no necesariamente las más apropiadas para los contextos que se llevan a cabo, suelen desconocer elementos culturales y buscan imponer conocimientos a lo largo de que la persona forme parte de dicho trabajo, es decir; se considera que todo empleado que forme parte de organizaciones debe continuar cierto perfil para ser parte de estas empresas, donde no se puede cuestionar lo exigido por la empresa, y por otra parte se debe tener siempre presente la importancia del seguimiento a realizar basado en los perfiles propuestos.

Antecedentes de la Psicología Organizacional

La rama de la psicología organizacional, pretende buscar un posicionamiento social crítico, para concienciar a los trabajadores que pertenecer a un grupo de personas que en conjunto pertenecen a una organización, reconociendo así su individualidad, las herramientas laborales, la pertenencia de grupo, y la estructura donde laboran, y desde luego su interacción con los jefes. Es decir, la persona debe tener la visión de como ser un buen trabajador realizando sus funciones a las cuales fue contratado, sin dejar a un lado la interacción con los otros, dentro de una organización. Se toma como referencia al autor Shein. E (1980) donde considera a la psicología industrial como antecedente histórico de estudiar los fenómenos que hoy en día la psicología organizacional se enfatiza, in embargo en aquella época este enfoque era más limitado.

Por ello se tomara como antecedente de la psicología organizacional, La Psicología Industrial/Organizacional (P IO) emerge en el periodo de 1870 de 1914/17, cuando Inglaterra decae como poder hegemónico planetario y emergen dos rivales importantes para rendir fuerzas de sucesión: Alemania y Estados Unidos. Para ese periodo los dos últimos lucharon por la hegemonía planetaria que Estados Unidos ganó en la Primera Guerra Mundial (Aguirre, 2003).

La psicología industrial/organizacional es una ciencia y por lo tanto beneficia a toda la sociedad según el autor (Prilleltensky, 1990). Es decir, a través de esta ciencia se toma Tradicionalmente el mundo del trabajo y de las organizaciones como la disciplina psicológica en una perspectiva en la cual lo fundamental no son las condiciones objetivas en las que se trabaja, sino las percepciones que el trabajador tiene de las actividades y de las relaciones que se establecen en los ámbitos laborales. Ante la falta de consideración de las condiciones sociales en las cuales se establece el proceso productivo, la psicología se limita a encajar los trabajadores en las actividades necesarias para llevarlo a cabo. Por esta razón, las percepciones de los individuos en las actividades que realizan dentro de la organización a diario son observadas para desarrollar técnicas en la cual se buque mejorar la eficiencia y la eficacia de la productividad dentro de la empresa

(Pulido, 2004) reflexiona que hay una tradición que hunde sus raíces en el Taylorismo, la Psicología industrial/organizacional proporciona respuestas a demandas básicas para adelantar la producción de acuerdo con los requerimientos necesarios para la racionalización e intensificación del trabajo. Una vez que el conocimiento de las maneras como se debe ejecutar determinadas labores está en manos de la gerencia, los procesos tales como la selección y la capacitación del personal apoyan o dan respuestas a las preguntas acerca de cómo producir con menores recursos.

Según los autores Chruden y Sherman (1992) comentan que "Al empezar la década de 1920, la administración del personal ya estaba establecido porque se contaba con un departamento de personal en grandes compañías e incluso en compañías gubernamentales". Es decir al inicio de la primera década del siglo XX, ya se contaba con un departamento cuyo objetivo era la de administrar el personal en las áreas correspondientes según sus funciones para desarrollar la producción laboral de acuerdo a los parámetro de cada empresa. El departamento de personal debió tener estrategias dentro de las organizaciones, para aportar un beneficio económico dentro de las industrias. He aquí donde la psicología organizacional aporta un valor importante en el proceso de selección de personal, teniendo en cuenta las necesidades de la

empresa seleccionan a los mejores candidatos con características específicas y así desempeñar su labor, teniendo como resultado un gana-gana tanto el trabajador y la empresa.

Según el autor García (2004) El rendimiento del candidato seleccionado una vez incorporado a la empresa, es directamente trasladable a dinero, lo que permite el cálculo del impacto económico de la selección, vemos como ese valor profesional de personal se traduce a un valor monetario real, es decir, al realizar un proceso de selección a un grupo de candidatos tiene un gasto dentro de la organización, pero este gasto va hacer contribuido mas adelanté de acuerdo a la producción que genere las personas que participaron en un proceso de selección, el gasto es mínimo al saber el incremento de corto plazo monetario de los candidatos al realizar la producción correspondiente.

Para Alles (2005) el segundo milenio la disciplina de recursos humanos se refiere ahora como capital humano, Ya que las personas forman parte del capital humano de la empresa y a través de la motivación se da el lugar de las personas no como objeto de producción. Es allí donde empieza a surgir un proceso de selección, para esta misma autora el proceso de selección consta de leer hojas de vida, en las diferentes fuentes de reclutamiento ya sea porque se publicó un anuncio o una base de datos ya preseleccionados con anterioridad. Sin dejar a un lado que la organización debe conocer la vacante que se quiere suplir con candidatos que posean las competencias adecuadas para desempeñar dicha labor, después de la preselección de las hojas de vida, a continuación se da la entrevista, donde evalúan a los candidatos según las competencias que se requiere al ocupar la vacante faltante, sin dejar a un lado algún reporte o informe del proceso de selección.

Peña (1993), la organización debe realizar un previo análisis del puesto, para realizar la descripción de las actividades laborales, las características humanas y las áreas de desempeño que se busca en cada puesto; es decir si la empresa tiene los parámetros claros, como las habilidades que requiere un candidato para desempeñarse en un puesto específico, contando en si cuales son las actividades que un candidato debe desempeñar en el área de trabajo permitirán conocer las vacantes futuras y así el proceso de selección será de forma lógica y ordenada; dando paso a escoger el personal mejor calificado para desempeñar dicha labor.

Naranjo (2012) menciona que El objetivo de un proceso de selección es clasificar los candidatos con habilidades específicas para satisfacer las necesidades de las empresas. Por ende es importante realizar un proceso de selección digno, siguiendo la pauta ya mencionadas anteriormente, donde se llegara a la contratación del personal requerido por la vacante faltante sin caer en el error de no pasar por alto el proceso de selección.

Globalización en Organizaciones

Según Beck (1998) menciona que actualmente la globalización es universal en toda expresión pública, tanto en lo político y lo no político, en la economía, de los mercados, de la competencia por un puesto de trabajo, de la producción, de la prestación de servicios y las distintas corrientes en el ámbito de las finanzas, de la información y de la vida en general.

Como resultado de la globalización la sociedad es un entorno donde la cultura, la etnia, la cotidianidad, la religión hacen parte de un lineamiento propuesto, para la interacción de las personas y la diversificación de los mercados al compartir los diferentes productos para un beneficio económico, político, etc., al encontrarnos con la una adaptación económica, hay cambios que generan un “conflicto” que no permite dar paso a los nuevos conocimientos el “transexualismo”.

MARCO METODOLOGICO

Este estudio de investigación permite tener un papel descriptivo y analítico, que pueda representar las subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista semiestructurada a profundidad, haciendo un trabajo de investigación cualitativa, que permita focalizar las observaciones y análisis pertinentes, para luego poder desentrañar los significados íntimos de ese mundo social, particular al que pertenecen quienes son considerados miembros del mismo (Sandoval 1996); La cual hace énfasis en la elaboración de conceptos a partir de “las propias palabras de las personas, habladas, o escritas, y la conducta observable”. Como lo señala RayRist (1997), a partir de la metodología cualitativa se desarrollan conceptos, “intelecciones (acción y efecto de entender) y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas” Taylor & Bogdan (1987) donde se utiliza a hermenéutica como método epistemológico que se caracteriza por dar interpretación de algo por medio de expresiones significantes que nos permiten analizar conceptos creados que devienen de ideas construidas por experiencias o vivencias del sujeto.

En el proceso de validación de los instrumentos consideramos pertinente realizar una prueba piloto de entrevista a dos personas transexuales a fin de evaluar su correcto diseño, es decir, estimar que tan efectivas serán las preguntas. Los investigadores observan lo que significa que las personas por medio de sus entrevistas, no serán reducidos a variables, sino considerados como un todo; se estudia a las personas “en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan” Taylor y Bogdan (1987) en este caso dichas situaciones harán referencia a las

subjetividades construidas por transexuales después de haber pasado por entrevistas laborales de procesos de selección.

Dentro de este tipo de investigación se trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, por lo tanto para esta investigación es esencial examinar la realidad tal y como los participantes la perciben, es decir estudiar el proceso interpretativo permaneciendo al margen, realizando una labor de observador “objetivo”, es decir tratando de ser lo más fiel posible al sentido que otorgan las personas a su realidad ; sin embargo, en cuanto a la interpretación, es posible que el observador objetivo llene con sus propias premisas lo que le falte en la apreciación del proceso tal como se da en la experiencia, lo que no es recomendable.

En relación con subjetividades construidas que se experimentan dentro una entrevista laboral, no se pretenderá buscar la “verdad” o la “moralidad” sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas, asegurando una estrecha relación entre los datos hallados en la revisión documental y lo que la gente dice. De esta manera en esta investigación, para lograr el objetivo de la misma se utilizara la estrategia de entrevista semiestructurada el cual se realizara principalmente dos pilotajes a personas transexuales que se relacionaran a continuación.

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>Pilotaje 1</p>
---	--------------------------

E1 S: Buenas Noches mi nombre es Stephania Lozano y el de mis compañera es May Romero, Luisa Blandón, Natalia Hernández y, somos estudiantes de la universidad piloto de Colombia de 9 semestre de psicología, estamos realizando un ejercicio educativo para la presentación de la tesis titulada subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral, queremos enfatizarnos en este tema por la gran importancia que tiene las prácticas de los psicólogos a la hora de realizar un proceso de selección, en este caso la entrevista, Para nosotras es muy significativo conocer tu opinión y cuando presentas este proceso, entonces pues espero que lo primero que quiero que conozcan

E1S: ¿Cuál es tu nombre?

P1A: Bueno Hola mi nombre es A R P eh, pero ese es mi nombre de pila me gusta mucho me siento muy bien me siento muy orgulloso de mi nombre, muy orgullosa de mi nombre pero en la calle la gente mi familia mis amigos el trabajo el colegio todo la universidad todo nunca he tenido problema que me digan A o D, él o ella no tengo ningún lío con eso.

E1 S: ¿Cuántos años tienes?

P1 A: Tengo 24

E1 S: Y de ¿Dónde eres?

P1 A: Soy de acá de Bogotá, si

E1 S: Eres de acá de Bogotá

P1 A: Si.

E1 S: ¿Cómo y cuándo decidiste empezar pues con todo tu proceso de identidad de género? ¿Cómo empezó todo cuéntanos?.

P1 A: Mi proceso de identidad de género empieza sin darme cuenta porque desde que yo estoy muy pequeño o muy pequeña también eh esto lo mezcló mucho con la orientación sexual porque para mí siempre muy normal que me guste tanto las chicas como los chicos, eh digamos que en un mismo nivel no tengo más que con chicos o con chicas no tengo inclinación así al uno o hacia el otro. En esa medida cuando yo empiezo a crecer no me pienso como una mujer si no como A porque ese en mi nombre dependiente mente que sea mujer o que tenga una anatomía de chica eh y más adelante a los 15 años más o menos empiezo a pensar que yo puedo ser una chica con barba y yo siempre desde pequeño dije quiero tener una barba, esa chica que va a su trabajo que se viste quizás con ropa ajustadita pero no tanto que aparentemente es una chica única y exclusivamente tiene una barba, es lo único que me lo hacía como raro pues esto siempre es un deseo que nunca se lo cuento a nadie, pero para mí es imposible de lograr entonces es un deseo que queda ahí como quiero ir a la luna una cosa así... (risa) entonces años mas adelante que después defino mi orientación sexual bueno que realmente no está muy bien definida porque yo no me siento como A una chica lesbiana pero tampoco me siento como A una chica heterosexual y tampoco me siento como una chica bisexual, que para mí empieza como a desaparecer esos conceptos de ser hombre o que es ser mujer y si no existe eso pues yo tampoco estoy en eso entonces en esas medidas también me empiezan a gustar las personas que también se empiezan a identificar como yo de ese lenguaje binario de lo que es ser hombre o es ser mujer eh, por lo tanto me identifico como una persona Pansexual no se hacemos la aclaración de lo que es ser Pansexualum a mí me gusta la gente ya sea porque tenga te tas o no las tenga que tenga pene o que no lo tenga que sea como sea lo que a mí me interesa es que yo me sienta bien con esa persona y yo sienta que esa persona también está bien conmigo y que yo también entienda que paso con mi cuerpo entonces puede ser lo que sea me gusta la gente eso es como ser Pansexual y no sólo con personas si no también tener la capacidad de explorar el amor y el erótico en otros espacios como puede ser los objetos

la naturaleza los animales yo que se eh; entonces digamos que mi identidad en este momento es como más relacionado de la teoría Quir o algo del pansexualismo algo maso menos así.

E1 S: Bueno lo que yo te comentaba sobre nuestro tema y pues digamos que nuestro tema es mucho más enfocado a la experiencia laboral y pues

Con respeto a todo lo que ha pasado contigo a toda tu experiencia de la identidad de género.

¿Cuándo y cómo empezó tu experiencia laboral?

P1 A: Listo.. eh yo empecé a trabajar a los 17 años trabajando en buses siempre he tenido trabajos muy informales porque precisamente querer huir de esa inconformidad de presentar una entrevista porque seguramente te van a mirar mal o me van a mirar como preguntando, yo que soy y porque soy así más bien entonces me incómoda que la gente solo se fije en eso y que más allá de mi cuerpo y más allá de mi voz y de mi apariencia y de mis gustos no se fijen de mis capacidades intelectuales que yo tengo para desarrollar en un trabajo hay es donde va mi conflicto, yo me siento muy capaz de realizar este trabajo pero que pasa que para usted mi apariencia no le sirve entonces está desperdiciando lo que yo considero que puede funcionar en una empresa entonces yo huyó a esas cosas de entrevistas a trabajos formales y todo esto donde empiezo a conseguir muchos trabajos informales buses como unos cinco años aproximadamente después empiezo a trabajar haciendo inventarios de ropa que también es súper informal, también entré a trabajar a Theatron duro trabajando dos años allá como barman no se también un trabajo vendiendo ropa, películas no se el re busque que llaman entonces ya en este momento hago parte de un proyecto del distrito que se llama visión Bogotá, es muy chévere que averiguaran sobre ello el proyecto misión Bogotá es lo que busca lo que busca es apoyar a poblaciones vulnerables que están acogidas a este proyecto son personas reinsertadas personas que hagan parte del conflicto armado víctimas personas en ejército de prostitución madres cabeza de familia eh personas de extractos bajos, comunidad lgbti, barras y todas estas poblaciones que por x o y razón les pasa esta situación que yo les comento de la incomodidad de presentar un entrevista porque saben que van hacer negados por ejemplo en un persona en oficio de prostitución la chica llegue o el chico llega me preguntar su experiencia laboral y esta personaje no tiene experiencia prefiere no ir a presentar la entrevista no sé porque, porque ya nos vemos resignados a eso porque no podemos luchar contra eso entonces misión Bogotá nos da esa oportunidad de trabajar y esa oportunidad de trabajar ocho horas laborales

pagan ocho horas en las cuales trabajamos cuatro y tener que estudiar otras cuatro eso es como lo chévere de proyecto entonces yo entró a estudiar en el seña panadería digamos que si se me da una oportunidad laboral, aparte que yo soy como muy ñoño yo llego a una panadería pues mi apariencia no se entiende bien del todo de lo que et os tu diaria un chico y dentro de ser una chica de lo que ser una persona o que trabaje o pueda tener una rutina es como el cuento de los tatuajes en la cara y pues tengo varias perforaciones en la cara El tema del cabello rapado a veces me lo pinto entonces para gente es un poco chocante eso, entonces mi experiencia laboral ocurre así en trabajos muy informales como para u irle este tema de misión Bogotá y lo de la panadería logró hacer o se auto suficiente entre comillas porque empiezo a trabajar en mi casa vendiendo pan a mis amigos ya se ah por internet pero aun así no deja de existir el problema de la entrevista más allá de eso yo puedo ser auto suficiente con mis conocimientos está el tema de bueno si en algún momento yo quiero presentarme en un trabajo en lo cual me toque presentar una entrevista se vuelve a presentar la misma inconformidad.

E1 S: Has presentado alguna entrevista como te ha ido que ha pasado con la entrevista que tanto no cuentas.

P1 A: Buenos las pocas entrevistas que he presentado eh por ejemplo la de misión Bogotá me fue como muy bien eh digamos también porque allá sabían y tenían un poco el manejo de lo que es tratar con personas de la comunidad lgbti entonces ya sabían que yo era una persona transexual como me identificaba como me gustaba que me llamarán en fin. Digamos que la psicóloga en ese tema también es muy respetuosa cosa que es muy importante que me da mucha seguridad, como que ya no me siento incómodo como bueno ya puedo hablar bien ya no va a ver ningún problema aparte la nena después de que ella me empieza a preguntarme es que la verdad no recuerdo que me preguntas exactamente me hacía ella escribía en un documento que llenaba escribía como si se expresa bien no sé qué y este tipo de cosas y ella me entrego este documento al final y yo dije como uy esta es la explicación de una persona común y corriente entonces me sentí muy bien en esa entrevista cómo que mi apariencia no tuvo absolutamente nada que ver si no más al tema intelectual que me puedes brindar tu que puedes apoyar en este trabajo eso fue chévere, pero si hay otras entrevistas en las que yo voy y yo ya sé que no me van a llamar porque me están mirando mal porque simple mente me doy cuenta que la gente no le interesa preguntarme cosas como que me miran con desdén como ay si te estamos llamando ah si, si, si.

E1 S: Por ejemplo en esas entrevistas ¿Cómo has visto el psicólogo, como sientes que ha sido?

P1 A: Siento que el error es que la personas no están muy en papá das del tema de lo que puede ser una persona trans o una persona distinta porque no simplemente creo que pasan con las personas trans creo que también pasa por ejemplo es la apariencia digo como el tatuaje el porcina entonces si yo soy un chico gay y si soy muy femenino entonces también va hacer complicado y si soy una chica lesbiana muy masculina también va hacer complicado entonces el problema que yo eh aliado sobre todo pues que ellos no saben cómo tratarlo ellos no saben cómo referirse a uno no saben manejar el tema, por no querer cagarla mucho terminan haciendo, lo hacen sentir a uno peor como hay ya sé que no me vas a llamar ya sé que está mal ha sido maso menos allá así.

E1 S: Digamos que con todas las entrevistas te ha pasado lo mismo o aparte de la que me cuentas de misión Bogotá ¿Hay alguna otra que de pronto tu hayas pensado es un trabajo diferente y realmente si me trataron diferente? porque el de misión Bogotá si tenía relación con la comunidad pero hay otros que no lo tienen digamos la percepción, no saben mucho del tema, ¿Con las otras entrevistas paso algo diferente?

P1 A: Si paso con una, eh yo también trabaje eh un día estaba buscando trabajos por internet, encontré uno que era cajera de una plazoleta de comidas en un centro comercial y me funcionaba mucho el tema del horario era medio tiempo bastante sencilla se acomodaba mucho a mí, yo mande la hoja de vida como D A R P con una foto no muy reciente en ese momento porque finalmente por ese temor, no? Cómo que van a ver mi nombre van a ver mi foto y como que no me van a llamar. entonces estratégica mente use una foto más viejita; me llamaron a la entrevista llegue completamente distinto o distinta empezando por ahí porque en la foto tenía el cabello más largito como Hasta el cuello en cambio cuando yo llego allá, llego con la cabeza rapada por los dos lados como estoy en este momento llegó con un montón de perforaciones con una apariencia un poco más masculina y aparte como yo ya sé que voy a una entrevista como que yo digo me voy a vestir un poco más femenino pues terrible porque me veía como un chico muy marica (risa) entonces cuando yo llego allá casual mente están haciendo entrevista para personas que quieren aplicar a los parrilleros que son hombres o las cajeras que son mujeres entonces cuando yo llego allá me imagino yo que el tipo piensa que yo voy al tema del parrillero , llego con mi hoja de vida en la mano la carpeta y me dice si siéntate me siento le

entregó la hoja de vida él no la mira si no que de una vez empieza a preguntarme como tú que haces que estudiaste porque quieres este trabajo y empezamos a charlar muy bien y el man me ve a mí siempre me ve como un chico gay siempre muy afeminado, hasta que el habré la hoja de vida y dice como D A y sube la cabeza y me mira, hay si me empezó a detallar el pelo la ceja el ojo la voz la garganta la ropa me empezó a detallar me un montón y ya empezó a preguntar cosas como un poco más de timidez después de eso entonces el man igual como finalmente el no vio la hoja de vida inicialmente se dio la oportunidad de conocerme más allá de saber yo que era, eso fue muy chévere pero también aquí debe aclarar que el man era un tipo súper open maín como que no le costaba trabajo hacerle una entrevista a un chico gay empezando por ay entonces en eso llenar ese momento que el man se da cuenta de mi nombre y me doy cuenta que a él le costó trabajo como a los dos primero segundos pero sigo igual muy tranquilo o muy tranquila y al final tomo el trabajo y la relación con los compañeros también es muy chévere después de una semanas de estar con ellos yo les comento porque ya empieza a ver más confianza y me empiezan a preguntarme como usted porque es así que porque tiene la voz así, como así y explíquenos entonces yo les empiezo a contar Como que yo me hormono quiero tal cosa con mi cuerpo quiero lograr tal otra y ya es muy normal pero yo siento que todo se basó en que el man no miro mi nombre porque solo quiso conocerme sin saber yo que era; si como que no juzgo de antemano por saber mi nombre o por saber que era mi cuerpo.

E1 S: Con respecto a las ofertas laborales tu que dices piensas que soy muy cerradas las ofertas para ti o definitivamente, tu trabajo como me dices en la entrevista es un poco más informal.

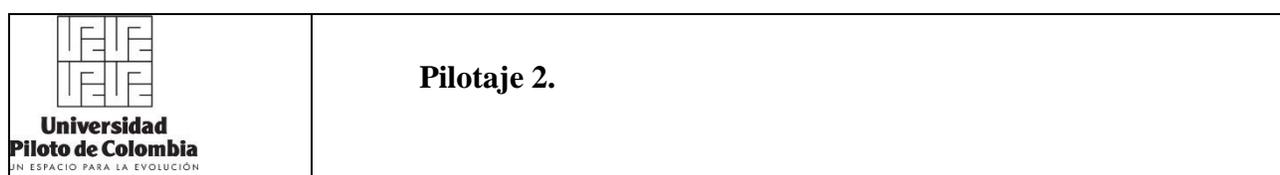
P1 A: Si mis trabajos son súper informales por un lado no me interesa el tema de la academia no me interesa ir a la universidad durante cuantos años estudiar una chimba pero no quiero hacerlo en la academia de esa medida soy más autodidáctico que también me lo implica un montón porque otra cosa muy diferente es que la gente le toca aceptar un cartón pero soy una persona transexual y profesionales les toca el problema es que no tengo cartón y esto me complica las cosas por eso te decía que el curso de misión Bogotá si me abre como un montón de puertas y si me ha servido mucho.

E1 S: Con respecto a todo esto como te ves en un futuro laboralmente?

P1 A: En un futuro yo me veo trabajando quizás vendiendo pan como me encuentro en este momento porque es la forma más sencilla ya sé que soy autosuficiente con eso ya también

soy músico siento que puedo hacer todo desde mi talento ya se que en mi vida como trans me va hacer difícil conseguir un trabajo que me toque trabajarle a alguien si por ese lado y por otro lado no me interesa trabajarle a alguien y por otro lado yo digo si yo tengo talento en esto y esto lo he venido haciendo con un montón de trabajos informales como que no me veo problemas laborales al futuro lo que veo es problema de la sociedad conmigo el problema es ellos como puedan aceptar el problema que sea yo para ellos.

E1 S: Te agradezco muchísimo y pues mis compañeras también están muy agradecidas contigo A



P1 A: Ok, espero que les funcione.

Nombre: C

Edad: 25

Género: femenino

Ocupación: maquilladora

Duración: 10 min: 41 seg

E1L: ENTREVISTADORA LUISA

P2 C: PATRICIPANTE C

E1 L: Buenas tardes, mi nombre es luisa, aquí a mi lado se encuentra Stephanie lozano, Natalia Hernández , somos estudiantes de la universidad piloto de Colombia de los semestres noveno y octavo, de psicología, estamos realizando un ejercicio educativo para la presentación de tesis titulada subjetividades construidas por personas transexuales, a través de la entrevista laboral, creemos en enfatizarnos en este tema por la gran importancia que tiene las prácticas de los psicólogos a la hora de realizar procesos de selección, en este caso la entrevista, por eso es muy significativo conocer su opinión, cuando presenta un proceso de selección es decir la entrevista, entonces como se llama y que edad tienes?

P2 C: Hola mira mucho gusto luisa mi nombre es C, yo soy de Neiva, me vine a vivir hace 6 años aquí a Bogotá, eeepps tengo en este momento 25 años y pss me soy ahora maquilladora

E1 L: ¡ Y deee y donde vives en este momento!

P2 C: Vivo por el barrio Egipto chapinero no sé si conoces, queda por la 45 como con... 22, haber aa yo antes vivía eeen por lado del portal ochenta ciudadela Colsubsidio, pero pss me toco irme a vivir sola, por, sola para poder progresas y pss para poder tener libertad y depende, y hay independizarme

E2 L: Ha! bueno C, entonces yo quisiera saber algo un poquito personar sobre ti, pero al mismo tiempo no quiero incomodarte, entonces espero que esta pregunta no te moleste, eee ¡como y cuando decidiste tomar este tipo de identidad de género?

P2 C: No pss mira nena, yo desde que tengo conciencia ósea desde que era un niño no me sentía conforme con mi cuerpo y pss siempre me gustaba, No vestirme como un varón, pss a mis papas no les gustaba, y creo que ellos también supieron desde que yo era un niño, una niña bueno, que no estaba conforme con mi sexo, con mi sexualidad, entonces pss cuando cumplí los 14 años comencé a vestirme los fines de semana me iba de rumba con mis amigas, y ya cuando me vine aquí a Bogotá, decidí hacerme pss hacerme la operación y ahora me dedico Y pss me siento bien y feliz como soy

E2 L: Y ahora empezando con nuestro tema, hablando de las experiencias laborales ¿cómo y cuándo usted empezó a trabajar?

P2 C: No pues mira, yo sinceramente quería estudiar comunicación, porque quería dedicarme a la presentación, me parecía full, increíble excelente, empezando por la universidad uve mucha presión por ser como soy por ser una mujer transexual, recibí de parte de mis compañeros hasta de los profesores, entonces decidí dedicarme al maquillaje, siempre he

trabajado en peluquerías y económicamente siempre me ha ido bien, gracias a dios, pero pues no pude terminar mi carrera pero estoy contenta con lo que hago.

E2 L: Y realmente en algún has tenido experiencias, es decir ¿Te gustaría relatar una experiencia vividas tenía en alguna entrevista laboral?

P2 C: Pues mira, cuando yo tenía 21 años yo estaba buscando trabajo, antes de dedicarme al maquillaje ya la otra parte de maquillaje, pensaba en trabajar o bueno quería trabajar en un wopper King, MC donals o en cine Colombia pero pues al momento de presentar la entrevista no pues se accedía a realizar la entrevista pero pues no me llamaban a completar obviamente con el proceso de selección pues claramente porque no les gustaba que una mujer transexual atendiera un local, pues lo que más se me facilito fue dedicarme a la peluquería pero pues en la entrevistas es un tema muy especial sabes, porque hmmm yo lo hacía por pura necesidad pero a las personas no les agradaba y yo no tengo que agradecerles a ellos, entonces nada lo que te digo me dedico al maquillaje, yo ahorita estoy feliz, contenta pero pues nunca pude terminar un proceso de selección por mi forma, pues por ser yo.

E2 L: Hmm C. Entonces te gustaría contarme que percepción tienes tú del rol del psicólogo, ósea para profundizar lo que me estas comentando.

P2 C: Pues mira sinceramente las personas que me han entrevistado no han sido apáticas u odiosas conmigo, sinceramente ellas me decían, que yo no soy el tipo de persona que cumple el perfil que es lo que más que todo me indicaba y pues también me dijeron que era muy difícil o que me iba a podía ir muy mal, en una ocasión me lo dijeron, pues nada, me rendí dedique a hacer otra cosa.

E2 L: Y... igual usted qué opinión tiene sobre este rol o lo que asume a un psicólogo al momento de verla, que opinión tienes tú, consideras que puedan juzgar por lo que ven?

P2 C: Pues mira la verdad yo pienso que el psicólogo o psicóloga no influye al momento de la entrevista porque pues supongo que en cada empresa hay un departamento de

recursos humanos que son los encargados de dar oportunidad a nosotras, pues que también tenemos derecho a laborar, mi opinión es que es para la empresas, ellos son los que deben dar más oportunidades, igual yo conozco muchas que tienen que llevar una doble vida, es un tema muy curioso, pero pues lo que te digo los psicólogos que me ha entrevistado no son el problema ni el proceso de selección siempre me han tratado bien tal vez el problema sean las empresas.

E2 L: Y ¿cuál es tu opinión ante las ofertas laborales que pueden existen para ustedes las personas transexuales?

P2 C: Pues la mayoría de mujeres transexuales te darás cuenta que no, o pues nunca he conocido una amiga que pueda ser doctora, psicóloga, si conozco una profesora trans, creo que dicta en la universidad libre, pero pues no conozco mucho el caso de ella, la mayoría de mis amigas o personas trans se dedican a la parte de del maquillaje, farándula, baile o a veces algunas se dedican a la prostitución, no quiero decir nombres, es un tema muy curioso es decir es un tema con mucho trasfondo

E2 L: Ok, como se siente en estos momentos de su vida en el ámbito laboral?

P2 C: Bueno como te vuelvo a decir estoy muy contenta con lo que hago, me gusta mucho, me ha ido bien, tengo plata, no tengo mucha pero sé que tengo más si me hubiera dedicado directamente a lo que quería en un principio, he tenido muchas oportunidades de viajar ya, pue ahora tengo mi independencia, me siento cómoda, contenta, con lo que hago pero igual lo que te digo hay todavía hay muchas mentes cerradas, pues porque no se sienten cómodos cuando ven una mujer trans.

E2L: ¿Cómo te vez en tu futuro, has tenido alguna ambición más?

P2C: En mi futuro quiero viajar, quiero dedicarme de algo más profesional, quiero arreglar famosas, arreglar no se ha Hilary duff, a París, no se continuar con todo este sueño que aun quiero tener.

E2L: Bueno C, muchas gracias por contarnos esas experiencias, fue de gran interés, no solo la parte personal, sino su recorrido en las diferentes empresas, pasando por los procesos de selección.

P2C: No nena muchas gracias a ti, por tener en cuenta la comunidad rugby, y sería de gran apoyo que este documento o su tesis salga a la luz pública, para exponer las diferentes formas de discriminación, no solo educativa, sino en las empresas, por las forma en que nos vemos, y no ven más allá, me refiero a las capacidades que tenemos.

Análisis de pilotaje

En la prueba de pilotaje, se encontró que desde la infancia los sujeto se sintieron identificados con el sexo opuesto, solo con el hecho de realizar actividades diferentes al género que desde su nacimiento fue otorgado.

A partir de su desarrollo infantil, se desarrolla habilidades para tomar decisiones en la vida en las diferente aspectos como lo es la economía, política, educación y laboral entre otros. En este último aspecto nos detendremos a analizar las historias de vida laboral de los sujetos, quienes participaron en esta investigación.

Se encontró que dentro de sus experiencias laborales empezaron con trabajos informales puesto que se sientes excluidos por su condición o identidad de género, (como se ven, como se expresan, cuáles son sus gustos) y no tienen en cuenta sus competencias para desarrollar una labor en específica.

Siguiendo con el recorrido, los sujetos pasaron por una entrevista laboral, en el cual, se les explico con qué empresa iban a trabajar y que funciones iban a realizar, dentro de esa interacción con el entrevistador y los sujetos transexuales, se encontró que la persona que realiza

la entrevista, mantuvo una comunicación adecuada, siempre hubo interés en el comportamiento de los sujetos y siguieron con el recorrido de los parámetros básicos de una entrevista laboral, sin embargo los sujetos transexuales sintieron que hubo exclusión laboral por el hecho demostrarse como se sienten y lo que realmente son, además, las competencias desarrolladas dentro de su proceso del ciclo vital, son sobrevalorados por el simple hecho de tener una apariencia que no es muy buen vista dentro de la sociedad y los parámetros que esta impone

Tipo de estudio de la investigación

El enfoque que se utiliza para esta investigación es de corte cualitativo en tanto permitió un mayor acercamiento a los participantes del grupo focal por medio de la entrevista semiestructurada. La interacción entre escenarios implicó una ruptura de pensamiento, discurso, acciones construidas por la sociedad tradicionalista, pues era usada principalmente para la obtención y profundización de una información más detallada. El enfoque cualitativo nos permite obtener dos perspectivas de investigación: interpretativa y participativa (mediante un proceso de reflexión, construcción y debate entre las personas trans con el fin de lograr un reconocimiento dentro de las organizaciones).

El análisis de las diferentes perspectivas develan las realidades, situaciones, ambientes, sistema de relaciones y las transformaciones que surgen de un enfoque multiparadigmático, una perspectiva de la comprensión interpretativa de la experiencia humana, en un campo inherentemente organizacional y construido por múltiples posiciones éticas. Se

obtiene de allí una gran variedad de datos como lo son la entrevista, experiencia personal, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describirán la situación actual y su significado en la vida de las personas trans.

La perspectiva de esta investigación aporta a identificar los diferentes mecanismos de acción, escenarios, prácticas sociales los cuales poco a poco se han ido transformando a lo largo de la historia para llegar a una igualdad, una visibilización, en un ejercicio pleno como agentes activos.

La investigación cualitativa abarca “categorías de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevista, narraciones, notas de campo, grabaciones, audio, video y fotografías”, plantea una observación del mundo, experiencias para un acercamiento a un mundo construido y real, recolección por medio de técnicas como entrevista a profundidad y grupos focalizados. Desde esta mirada, se pretende una comprensión centrada en la indagación y obtención de unas características enfocadas a la diversidad.

Estrategias para Recolección de Información: Entrevista Semiestructurada

Esta herramienta nos permitió obtener y develar los escenarios, prácticas sociales en los que se percibe desigualdad e invisibilidad y/o politización de la identidad de las personas trans en la ciudad de Bogotá. Con este tipo de investigación se amplían los escenarios en los cuales podríamos tener acceso a la población, donde se requiere un conocimiento y empatía al momento de abordarlos, el interés por la lucha, especialmente por ser reconocidos en el campo organizacional. La entrevista semiestructurada se centra en la recolección de datos y aprendizajes sobre las diferentes situaciones que no pueden ser observadas directamente dentro del fenómeno social investigativo. A través de la entrevista es posible acceder a las representaciones, las significaciones de los actores sociales, el modo en que las personas se ven a sí mismas y ven su mundo (Guber, 1990).

La información se recopiló mediante la construcción de preguntas convocantes, abiertas, flexibles y que dieron paso a la libertad de expresión de la persona, permitiendo un acercamiento a las ideas, creencias y supuestos. Las respuestas más apropiadas de un conjunto seleccionado de preguntas, nos permitieron determinar y obtener los resultados, convirtiéndose en una entrevista dinámica y flexible.

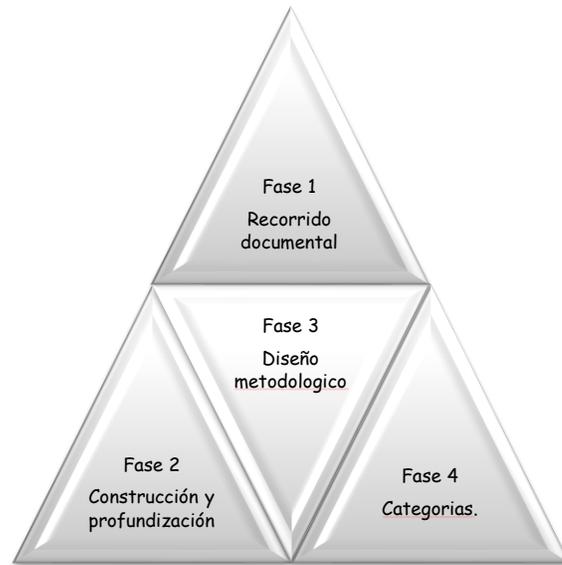
Así mismo lo que se pretendió fue una observación, análisis y descripción de la realidad abordada desde la politización de las personas transexuales para tener un reconocimiento pleno dentro de las organizaciones ya que las personas transexuales tienen una construcción colectiva social e histórica, presidida por nuevas tendencias de abordaje íntimo de cada individuo (Torres,1998).Una de las ventajas de esta estrategia fue la posibilidad de tener una comunicación de tipo horizontal, proporcionando espontáneamente la información con jerga de las personas transexuales de la ciudad de Bogotá, facilitando la adaptación de estrategias y técnicas promoviendo relaciones de confianza y empatía para la obtención de dicha información.

Participantes

En esta investigación se utilizó una muestra no aleatoria, de 4 participantes que se identifique en la comunidad Igbti como transexual, en donde se tuvo en cuenta la edad, el rango es de 18 años a 35 años, los habitantes debían residir en Bogotá - Colombia en la localidad de chapinero, y dentro del desarrollo del ciclo vital, en el área de trabajo, debieron pasar por una entrevista laboral.

Fases

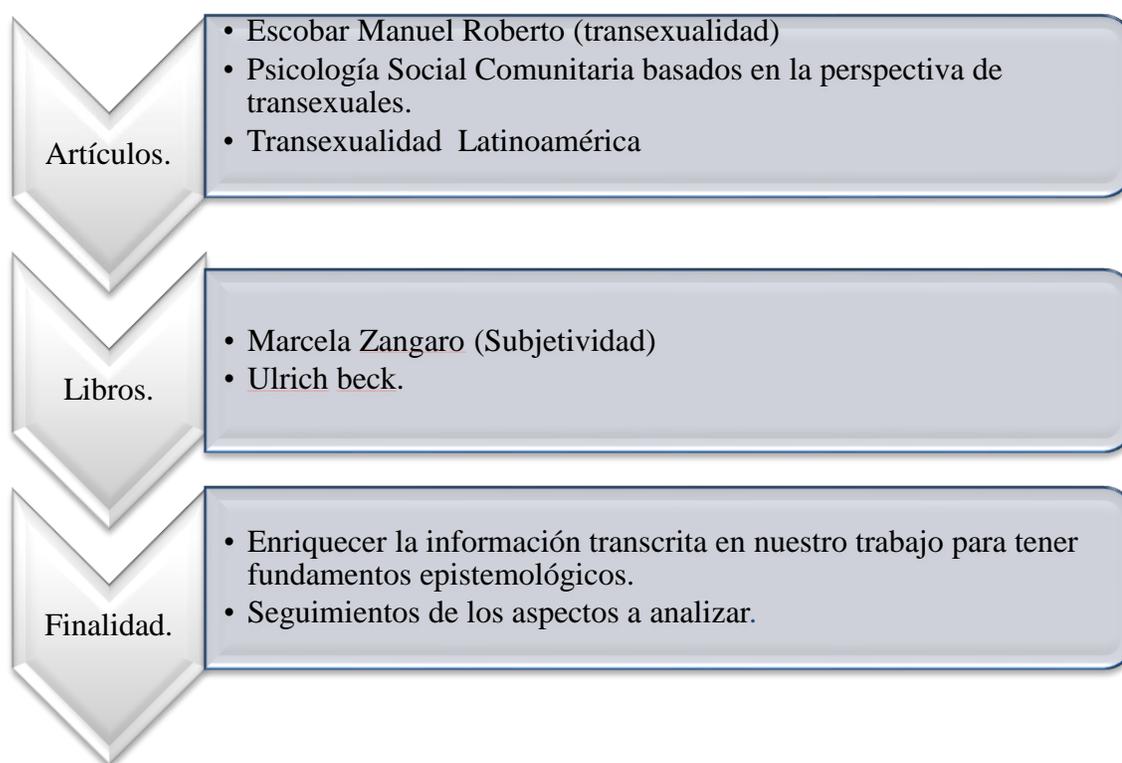
La primero es la realización del recorrido documental se utiliza como referentes a Escobar (2014) que nos habla sobre la transexualidad, Marcela Sangaro que habla sobre la subjetividad y trabajo, Camilo pulido que hace referencia a las críticas que tiene relación sobre le porque y el para que de las organizaciones.



Grafica 1.0: Fases de la investigación

Fase 2:

Se pretende construir, profundizar, conocer y acercarnos a los objetivos planteados en la investigación, realizando una aproximación a las experiencias de los participantes en diferentes áreas Sullivan (2000). En donde se pretende motivar la participación de quienes no les gusta ser entrevistados. Kitzinger (1995), dando lugar a opiniones de personas que creen que no tienen nada que decir y aseguran que los miembros se involucren en procesos de cambio Kitzinger (1995)



Grafica 1.1: Recorrido documental

Fase 3:

Diseño metodológico

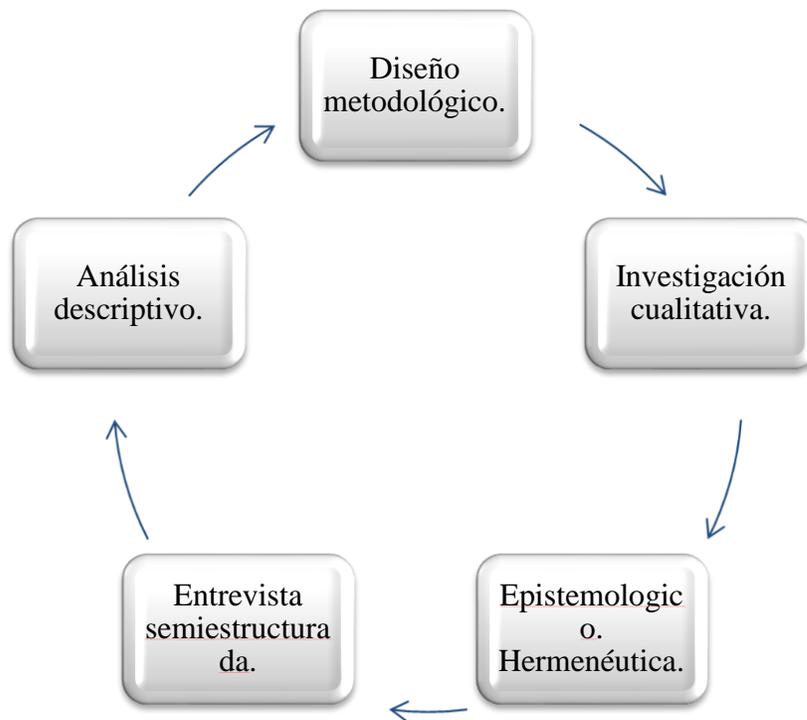
Se pretende realizar un estudio de investigación cualitativo basado en el análisis subjetivo e individual y realizar una investigación interpretativa de carácter social crítico; se complementa el estudio por medio de enfoque fenomenológico que acude al principio con la perspectiva que tiene el otro sobre los procesos de selección, experiencias y cotidianidad.

Según LeCompte (1995) citado por Aljibe (1996), esta metodología es de “gran importancia en los constructos de los participantes de la investigación asignando sus acciones, el contexto del estudio, la relación entre el investigador y los que están siendo estudiados, los procedimientos y técnicas para la recolección de datos”, teniendo en cuenta que las personas transexuales constituyen un grupo de acceso limitado y se convierte en un tema de

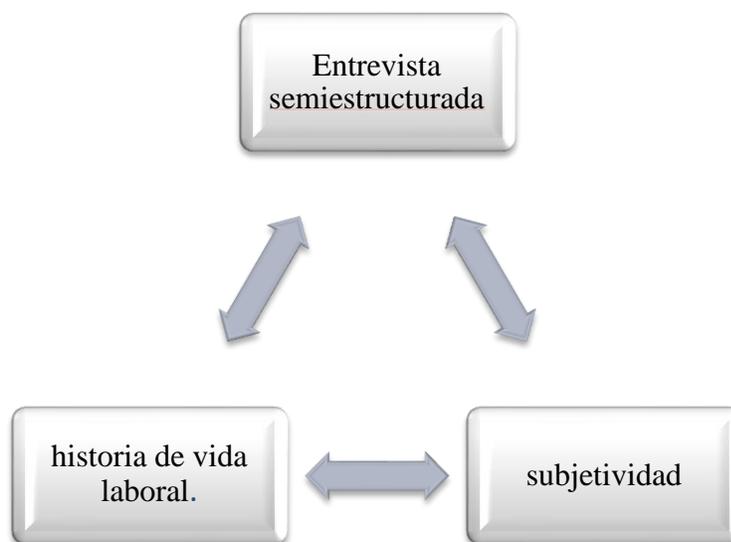
investigación-acción interesante en el campo de las organizaciones y en busca del objetivo de la investigación.

Patton (1980) distingue “entre preguntas demográficas / biográficas, preguntas sensoriales, preguntas sobre experiencia conducta, preguntas sobre sentimientos, preguntas sobre el conocimiento, preguntas de opinión / valor, las cuales serán asumidas para la presente investigación, adicionalmente a otras cuestiones que el investigador agregara” (Rodríguez, Gil & García, 1996). Se establecerá un punto donde la información se asocie a experiencias que no se obtienen de manera sencilla, delimitando los aspectos que deben ser cubiertos, “Esta delimitación se hace en función de los objetivos de la investigación, de los objetivos planteados, de las características del entrevistado y de su relación con el suceso o situación que quiere ser investigado” (Merton& Kendal, 1956).

La interacción social del grupo es de forma dinámica y así elabora conceptos de realidad, es un complemento para conocer la politización de los hombres transexuales de Bogotá, desarrollando aspectos específicos de dicha investigación y de esta manera conocer el impacto que tiene. La técnica ayuda a identificar qué información es relevante y cual no lo es. “Sus múltiples comprensiones y significados son revelados por los participantes, en consecuencia las múltiples explicaciones de sus conductas y actitudes serán más rápidamente reelaboradas y comprendidas por parte de los investigadores” (Wolfe, 1969)



Grafica 1.2: Diseño metodológico



Grafica 1.3: Tipo de entrevista

Fase 4.

Se realiza una categorización inductiva ya que las categorías *Transexualidad*, *Construcción de subjetividad* y *Participación laboral*, surgen del proceso recopilatorio de información tanto de herramientas conceptuales como operacionales del proceso investigativo a partir de la indagación de los resultados obtenidos mediante las entrevistas que se realizaron, dado ah observaciones etnográficas, historias de vida laboral , análisis textuales de carácter semiótico, investigación-acción que son parte del método cualitativo.



Grafica 1.4: Contextualización fase 4

RESULTADOS

A continuación se presenta una descripción acorde al análisis obtenido a partir de la transcripción y la clasificación de la información en donde emergen las siguientes categorías: *Concepto de transexualidad, Construcción de subjetividad, Participación laboral*, de las cuales se derivaron subcategorías que amplía el constituyente sintagmático.

Primera Categoría: Concepto de transexualidad

Esta Categoría describe la definición construida a partir del sí mismo de las personas transexuales, incluyendo así lo que significa para ellos ser una persona que vive siendo trans, ve la vida a través de cómo se representan, se sienten y se muestran. El transexual se define por tanto por requerir un cambio de sexo y su problema es de género, el del travesti es social y el del homosexual es sexual, donde el sexo se ubica debajo del cinturón y el género por encima de éste. Respalda la existencia de lo trans al plantear que es imposible adaptar la mente al cuerpo y por tanto es necesario adaptar el cuerpo a la mente, (Benjamín, 1954)

“Pues para mí ser transexual es como el proceso como la transformación si porque lo que yo quiero y espero algún día es ser de verdad una mujer completa” (sujeto 1)

El identificarse así mismas como mujeres, es un proceso que va más allá de querer serlo o de vestirse como mujer, a consideración de lo que arroja la investigación sobre los conceptos de ellas (transexuales) se dirigen al hecho de hacer transformación del concepto que conocemos como Hombre – Mujer.

La diferenciación entre transexualismo primario y secundario en función de la edad de aparición. Estos autores definían el transexualismo como la resolución de una reasignación del sexo por medio de las hormonas y la cirugía en personas biológicamente normales, y distinguían entre *transexuales primarios o core*, que presentan alteraciones de la identidad de género desde la infancia y tienden asexualidad, y transexuales secundarios que, tras largos periodos de homosexualidad o travestismo, tenderían hacia la transexualidad” (Person y Ovesey 1974)

“Ser trans es ser transgresiva, ser transparente, ser transcendental” (sujeto4)

Se describe como trans (Transformarse, cambiar) -sexual (genero) a las personas que realizan más que un cambio físico y psicológico de perspectiva de vida, a un estilo de vida que los hace identificarse a sí mismo y sentirse plenos con lo que ellos mismos consideran que son aun si no va con su género de nacimiento (Escobar 2013) ; para el caso los resultados del sujeto 1 y 4 nos da una descripción de su concepto como mujeres transexuales donde podemos dar cuenta que ser trans es la transformación física del sexo biológico al género opuesto debido a que la persona se siente asociada y vinculada psicológicamente e físicamente como es el otro género donde las concepciones y significados del individuo se construyen a partir de la decisión de cambiar su corporalidad.

Subcategorías: Identidad de género

Esta subcategoría está encaminada a describir los diferentes significados que se construyen, a partir de la construcción de su cuerpo como manera de identificarse de las mismas participantes.

El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en él se satisfacen esas necesidades humanas transformadas Rubín (1986) Oehmichen, 2000; tomado de Lamas, 1986; González, 1993; Millán, 1993; Scott, 1996) definen la identidad de género como la construcción cultural que subraya el carácter de contraste que define a los sujetos sociales según el sexo biológico.

“experimento esta identidad de género desde momentos muy tempranos, desde que me empiezo a reconocer como persona, me reconozco como una chica, me reconozco en lo femenino” (sujeto 2)

El reconocimiento de sí mismas como mujeres o hombres trans relevando todo aquello que deviene tras la vida cotidiana de los otros es una manifestación de lo que realmente se quiere ser, porque se sienten identificadas con ser contradictorias es decir, como lo proclama Barbera (1998) La identidad de género se describe como proceso de construcción del self de género acontece al nivel intraindividual pero se desarrolla en interacción con el aprendizaje de roles, estereotipos y conductas.

“para decidir ser trans, para decir cualquier cosa frente a la vida de uno, es esa decisión” (sujeto 4)

Autores como López (1988) nos habla de la Autoclasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende como hombre o mujer al referirse a ser transexual; este concepto con el que se relaciona un individuo de sí mismo y lo representa por medio de conductas y representado por su aspecto; hablar de género se considera como un proceso de construcción socio cultural, para categorizar a sujetos con particularidades únicas socialmente observadas de acuerdo al sexo biológico o su anatomía entre cuerpos (hombre-mujer).

Segunda Categoría: Construcción de subjetividad.

Los conceptos contruidos por experiencias en los diferentes entornos que las personas transexuales viven diariamente, dan un constructo sobre las maneras como ellos perciben la vida e ideales, las dificultades y la posible existencia de eventos que brinden las nuevas experiencias. La subjetividad, esta se entiende como perspectiva sociológica, que da a entender lo que las personas construyen dando significados del mundo a través de los condicionamientos provenientes de la política, entorno social, económico, cultural, entre otros, expresándolos por medio de discursos hegemónicos de los cuales representan su construcción y no suelen ser cuestionados. (Andrade.2013)

"y siempre he sentido como una mujer, mira cuando yo era pequeño cuando era niño mi mama pues procuraba que yo fuera como hombrecito como machito en la casa pero yo de todos modos yo decía que quería ser una mariposa que quería ser un peluquero” (sujeto 1)

La subjetividad es una construcción social a partir del cual los seres humanos como comunidad participante, participa en los diferentes procesos de mejora en la comunidad, al vivir esas experiencias los individuos desarrollan opiniones o criticas de acuerdo a la percepción que tuvo ante dicha situación según el autor zangaro (2011).

"ehmmm una persona llena de valores que pueda transmitir esa diferencia ehmmm que aunque a veces la gente no entienda se debería permitir conocer un poco más, ehh y sobre todo

tener una coraza y una piel muy fuerte para aguantar los diferentes golpes que te da la vida"
(Sujeto 4)

La subjetividad se refiere a la singularidad de las experiencias (Mizkyla) ; la subjetividad se puede entender como la manera por la cual todos percibimos, creamos y derivamos conclusiones por medio de lo que vivimos, siendo esto un punto construido desde el interior hacia lo externo de una o más situaciones de las cuales otros también hacen parte y generan otras perspectivas también validas de la misma situación La subjetividad se entiende como la manera por la cual se percibe, crea y deriva conclusiones por medio del punto de vista del sujeto, siendo esto un punto construido desde el interior hacia lo externo de una o más situaciones de las cuales otros también hacen parte y generan otras perspectivas validas de la misma situación

Subcategorías: Subjetividad laboral

Definición de Autor: Subjetivación son prácticas históricas de constitución del sujeto que operan por un doble juego de objetivación-subjetivación resultado de las relaciones que se establecen entre los modos de pensar y de obrar de cada época histórica. Esto es, la subjetivación es posible en tanto el sujeto se objetiva en (se pone como) objeto de relaciones de saber y de poder de distinto tipo, ambas íntimamente vinculadas (Foucault, 1990).

“resente la entrevista pero pues mira eso fue súper maluco porque yo nunca había estado en una vaina de esas de proceso de selección.(sujeto1)

:“Yo que eh que mi experiencia que lo que a mí me ha pasado es algo excepcional igual tú ya has trabajado el tema porque me parece que en la mayoría de organizaciones instituciones existen como unas dinámicas de exclusión muy fuertes entonces yo también creo que eh logrado también por lo que estoy en la universidad javeriana una universidad que cuy misión parece el tema del respeto la inclusión cierto el reconocimiento de la diversidad” (sujeto 2)

La subjetividad es un proceso histórico y es resultado de una práctica, el sujeto es efecto de una actividad de construcción, comprendiendo dichas palabras la subjetividad se construye en la sociedad a partir de las experiencias previas que un sujeto experimenta en una situación determinada, de esta forma este sujeto desarrolla opiniones o críticas de acuerdo a la percepción que tuvo ante dicha vivencia (Zangaro 2011).

Sujeto 3: *“pues la verdad heeheeee mi experiencia fue empezando en un callcenter, digamos que yo hacia call center y pues digamos que bien que yo en ese momento pues no me juzgaron por nada, pero en eses proceso de selección porque en ese momento yo hasta ahora estaba entrando a laborar todavía no había cambiado en mi cedula mi nombre ni nada de eso”*

Sujeto 4: *“Ella filtro por el empleo su hoja de vida después la llamaron y la acompañé a su entrevista, para mi ese proceso es muy tedioso.”*

Construcción de pensamientos a partir de las experiencias vividas en procesos de selección de entrevista laboral, que derivan una idea única sobre

Subjetividad personal

Definición de Autor: Subjetiva debido a que tiene que auto identificarse y nombrarse como el nuevo ser que ahora es (Escobar 2013)

Sujeto 1: *‘Me hizo sentir como que mejor dicho pues yo creo que no evaluó como nada y pues bueno si, fue como bueno ok cómo te llamas que haces ok ok y ya ok el que sigue ósea como que no se detuvo mucho a ver mi caso por lo que te digo debe ser muy duro para ellos ver a un transexual ‘*

Sujeto 2: *“En septiembre fue cuando mande mi hoja de vida um lo que te digo yo decía como, pues que me van a contratar obviamente no um... además eso decía soy una personas trans”*

Sujeto 4: *“Yo creo que lo que hacemos nosotras es romper todos esos estereotipos siendo diferentes siendo igual también como los demás.”*

Es la construcción de ideas a partir de las vivencias personales en donde equiparan las respuestas emocionales, comportamentales sobre lo que se siente y piensa basado en la percepción individual del sujeto.

Subjetividad Social.

Hemos dicho ya que la experiencia humana se hace humana por la existencia de asociaciones y de recuerdos que son filtrados por la red de la imaginación de manera que responden a las exigencias emotivas dice Dewey (1989) de esta manera podemos ser

“Pero todo el mundo te juzga todo el mundo te critica que como hacen eso o bueno o sea mil de cosas, ósea para mí es como que la sociedad sí, siempre le ha dado muy duro a la comunidad transexual de hecho los mismos homosexuales nos discriminan mucho porque pues ellos son como hay si yo puedo ser solamente gay usted porque también tiene que llegar a cambiarse de sexo voletiar el género y todo “ (sujeto 1)

“ah pues gorda que te cuento eh fue muy difícil empezando porque mi familia me juzgaban mucho, los vecinos donde yo vivía, digamos que mis amigos supuestamente mis amigos me hicieron no osea fue un cambio complicado, hee en toda mi vida y la verdad la sociedad, la religión, todo eso no se acepta en este momento, mi papa nunca cuando yo cambie, mi papa no me apoyo ni nada la única que me apoyado es hay mi mama, pero de resto yo no tengo más contacto con mi familia, mis tios, mis primos, no tu vieras todos me juzgaron y ninguno me acepto” (sujeto 3)

“Piensan que somos peligrosas que somos agresivas eh en cuanto a las chicas trans te puedo hablar eeeeh mmm y pues si la gente le tiene un poco de miedo a lo que no conoce” (sujeto 4)

La subjetividad social se construye a partir de las vivencias adquiridas en entornos sociales a partir de los cuales se pueden establecer vínculos afectivos.

Tercera Categoría: Participación laboral

Se entiende que esta categoría deviene del interés de las investigadoras en tener conocimiento sobre el concepto laboral de las personas transexuales, desde la trayectoria laboral que estos posean, la construcción sobre sus procesos laborales, descripción de los acontecimientos; autores como stringer (1972) interpreta tres versiones conocidas sobre la participación con base en la teoría de los constructos personales de Kelly: “tener parte de” algo que pertenece a un grupo, “tomar parte en” algo con otros y “ser parte de” algo, es decir, involucrarse en lo esencial de esto, con lo cual se tiene y se toma parte”. Otra definición tomando al autor Dubar (1991, 1998), se propone conceptualizar a las identidades laborales como producciones simbólicas articuladas narrativamente que expresan las modalidades específicas en que un trabajador entiende y experimenta su espacio laboral, significa a los otros con los que se relaciona en el trabajo y se define a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social.

Sujeto 1: *“Ah no mira, ósea mi experiencia laboral pues mi primer trabajo, lo tuve a los 17 años cuando salí del colegio ahí recientico salí del colegio, nada empecé a trabajar como mesero”*

La constitución de la subjetividad implica que el sujeto posee herramientas que le permiten reorganizar sus representaciones acerca de sí mismo, de los otros y de su lugar en la sociedad (Briuoli 2007).

“Mi experiencia laboral empezó en mi pregrado en realidad, en mi pregrado como antropóloga um empecé digamos que primer trabajo como antropóloga con sueldo eh fue en san Bacilio de Palenque en una comunidad negra de bolívar” (Sujeto 2)

“Bueno mi experiencia laboral a los 17 años jaja porque emm maquillaba y eso a mis amigas entonces alguien una vez me dijo oye te gustaría trabajar en esto, y empecé como a maquillar a peinar y ya un trabajo trabajotrabajo fue en la discoteca Theatron que a los 18 años empecé hacer shows, hacer presentaciones presentaba eventos entonces desde ahí me he mantenido con ese trabajo hasta ahora” (sujeto 4)

Participación laboral hace referencia a la inclusión que tiene una persona en una organización desempeñándose en un área en particular el cual es importante para el crecimiento de la organización.

Subcategorías: Proceso de selección

Definición del Autor: Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar o identificar, un carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos o los denominados “candidatos” (Alles 2006) El proceso de selección es una estructura que tienes unas fases estipuladas para seleccionar una persona para ocupar una vacante que hay dentro de la organización

“Pues que yo quería estar como profesora acá en la javeriana ella me dijo que sí que le pasara una propuesta de curso le pase mi hoja de vida eh ella lo sometió como ah consideración con los otros profesores y eh me aceptaron hay digamos que no hubo un proceso de selección como tal” (Sujeto 2)

“Nunca he tenido una entrevista de trabajo pues como formal de llevar una hoja de vida y pues todo este tipo de cosas si no pues como siempre me han referido y pues he trabajado con gente que ya conoce mi trabajo entonces nunca hubo necesidad de una entrevista o de llevar una hoja de vida, tomar exámenes y ver a un psicólogo nunca he vivido ese proceso en lo persona” (sujeto 4)

El Proceso de selección por competencias es una estructura que tienes como objetivo seleccionar una persona por sus capacidades, competencias y habilidades al mejor candidato para ocupar para ocupar una vacante que hay dentro de la organización.

Los resultados obtenidos por medio del análisis de las entrevistas realizadas a las personas transexuales nos permitieron acceder a información significativa para nuestro estudio. Por medio de esta se han podido identificar las realidades que viven entorno a sus vidas labores y como se van construyendo las subjetividades derivadas en la experiencia adquirida en procesos de entrevista laboral.

Por lo tanto a través de la entrevista semiestructurada se indagaron las percepciones construidas por las personas transexuales acerca de la inclusión y exclusión alrededor de los procesos de selección, en donde a partir de las narrativas se deduce que las personas transexuales han construido ideas excluyentes en este tipo de proceso, ya que se menciona de manera reiterativa y de diferentes formas el hecho de no ser completamente aceptados en un entorno laboral, debido a posibles estereotipos e imaginarios creados en las organizaciones que los alejan de participar en este tipo de procesos excluyéndolos de un mercado laboral.

Así mismo se interpretaron los significados construidos desde sus vivencias en el proceso (entrevista), en donde según las percepciones de las personas transexuales manifiestan diferencias o similitudes que ellos perciben en las relaciones y acontecimientos al participar en una entrevista. Expresados en este contexto es evidente según lo analizado que las competencias de estos individuos no son tomadas en cuenta en donde el proceso es influenciado por factores intra-individuales o interpersonales del entrevistador.

Los resultados que se encontraron en la comparación de CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES POLÍTICAS EN ORGANIZACIONES TRANSGENERO DE BOGOTA, mostraron resultados significativos para afirmar que existen similitudes entre estos dos estudios. Sin embargo nuestro proyecto arroja resultados basados en la construcción los significados fundados en las experiencias en entrevistas laborales, donde se evidencia la exclusión de los individuos en este proceso de selección según las narrativas de nuestros entrevistados; mientras que el grupo de investigación de transgenero aumenta el interés de dar reconocimiento que existen políticas públicas que representen más participación de personas trans en entornos sociales donde se hallaron posibles condiciones de discriminación de pensamiento y expresión libre es válido resaltar que los dos proyectos muestran interés en los conceptos que manejan las personas LGBTI de comunidades TRANS en cuanto a su entorno social, cultural y político que puede ser temas de interés para investigación debido al carácter crítico que desempeña el psicólogo cuando existe un desequilibrio del entorno social del cual se vive.

Las limitaciones que tuvo esta investigación fueron dadas por el poco tiempo y la disposición de las personas entrevistadas, ya que en un principio generar que se sientan a gusto narrándonos sus experiencias sobre sus vivencias con el instrumento generaba en algunos una

evitación sobre el tema, se tuvo de disponer de la posibilidad que ellos tuvieran al reconocer la importancia del proyecto y los fundamentos de la creación del mismo. Otra de las limitaciones es la posibilidad de que su historia fundamentara que hayan sido entrevistados por psicología, ya que muchos de sus procesos de selección fueron realizados sin necesidad de pasar por psicología en algunos ámbitos.

Para futuras investigaciones se recomienda que realice un análisis de más profundidad sobre la información que puede brindar los entrevistados, haciendo seguimiento en caso de ser necesario con instrumentos de diarios de campo, podrían posibilitar la recolección de información que puede estructurar a profundidad aquellos aspectos no estudiados en esta investigación.

ANALISIS Y DISCUSION

Si de alguna manera se puede describir que las personas transexuales poseen algún tipo de exclusión laboral, ellos nos responden desde su punto de vista, algunas investigaciones realizadas en Colombia nos muestran que las personas Transexuales llegan a ser rechazadas en empresas por su postura de cambio de género , ya que; la sociedad Contemporánea presenta cambios de todo tipo, a nivel cultural, político, social, educativo, entre otras; en donde se poseen variedad de formas de comunicación, socialización e interiorización subjetiva en las relaciones sociales construidas con los otros logrando transformaciones de carácter global. (Fernández 1992)

Esto de alguna manera para algunos grupos como la comunidad transexual es la de ser apartados por la sociedad civil, siendo invisibilizados, y no reconocidos dentro de la transformación global que se va constituyendo y fortaleciendo para disminuir el poder monopolista, donde países como Colombia quienes ha logrado un alejamiento progresivo para aquellos individuos que quieren dar un cumplimiento a un sujeto social de derechos, en donde se les permita la participación activa dentro del contexto laboral para dar cuenta de un trabajo en una organización neoliberalista, la posibilidad de encontrar dichas análisis de pensamiento basados en las experiencias de las personas trans y sus trayectorias laborales al momento de presentar entrevistas una manera de construir y dar la percepción individual a la experiencia de los sujetos trabajadores, es la subjetividad, entendida como perspectiva sociológica, que da a entender lo que las personas construyen dando significados del mundo a través de los condicionamientos provenientes de la política, entorno social, económico, cultural, entre otros, expresándolos por medio de discursos hegemónicos de los cuales representan su construcción y no suelen ser cuestionados. (Andrade.2013)

Las personas buscan de estar en la diferencia, siendo parte de entornos laborales donde la rigidez interviene en los preámbulos de la diversidad de pensamientos, donde los colectivos trans manifiestan ser personas de igualdad de derechos, con las mismas capacidades y aptitudes laborales, respaldándose no solamente en la necesidades propias sino también en las necesidades que demandan una sociedad y el estado en proceso de inclusión.

La construcción de subjetividades como proceso para develar las opiniones segregadas de los procesos de selección de personal en personas transexuales, nos permite llegar más allá del ser que hace parte de una sociedad a la construcción de pensamientos basados en experiencias donde las transformaciones subjetivas propias de estas personas nos arrojan resultados basados en lo que ellas pueden considerar un proceso donde la exclusión o inclusión hace parte solo de la visión de ellas mismas.

La información suministrada en esta investigación nos permite identificar las subjetividades que se construyen en las trayectorias laborales experimentadas en entrevistas para ser parte de organizaciones, lo cual implica, que la subjetividad es un proceso histórico y es resultado de una práctica, el sujeto es efecto de una actividad de construcción, comprendiendo dichas palabras la subjetividad se construye en la sociedad a partir de las experiencias previas que un sujeto experimenta en una situación determinada (Zangaro, 2011)

Las personas transexuales que hacen parte de estos colectivos, buscan ser reconocidos dentro de la sociedad, de esta manera podrían enfrentar las posibles razones por la cuales son excluidos de los entornos laborales, es por esta razón, la posible presentación que demostrar para ellos las habilidades y capacidades adquiridas desde sus vivencias, la interacción con otros grupos, con condiciones de misma vulnerabilidad buscan de alguna manera encontrar redes de apoyo para trabajar su problemática.

Actualmente, la comunidad trans genera maneras de manifestación sobre lo que ellos son, donde su demostración de conocimientos, habilidades hacen parte de acciones con carácter laboral, cultural, social, políticas y académicas, esto se define como: el conjunto de actividades, infracciones, comportamiento, acciones y actitudes que se dan al interior de una sociedad en forma individual o colectiva, las cuales van dirigidas a explicar, demandar influir o tomar parte en el proceso de decisión política (Fernández, 1992)

Un claro ejemplo de esto; es la necesidad que poseen las personas transexuales al momento de ser parte de procesos de selección, asistiendo a entrevistas donde se muestran como se sienten identificados, la búsqueda de que se les acredite como mujeres o hombres de género ya establecido, el interés de ser parte de las políticas públicas para lograr reconocimiento de derechos.

De esta manera se plantea algunos elementos, que conllevan a una resignificación de las ciudadanías tradicionales hacia la construcción de unas nuevas maneras de perspectiva más abierta donde la diversificación haga parte de los preámbulos empresariales, es decir de los procesos de selección de personal.

En el proceso de construcción de subjetividades por identidad de género, “no se trata de distinguir las diferencias, sino de hacer las diferencias, identidades” (Fernández 2009) que permitan a en esta sociedad procesos de reconocimiento especialmente a personas excluidas por su condición de diversidad en género, con el fin de reconocer las potencialidades y habilidades de los ciudadanos para disminuir la segregación social, mejorar la prevención de violencia y generar oportunidades laborales, adquirir experiencia laboral y formativas para favorecer la calidad de vida de los bogotanos (Jiménez 2013).

La acción política, que se ha generado para combatir la exclusión de personas trans en entornos laborales, da inicio desde que se generan vacantes para personas de esta diversidad en establecimientos sociales (escobar, 2013) donde primero: las realidades sociales y políticas atribuyen a los quehaceres cotidianos, donde sea ejercicio de ciudadanos, segundo actuar en la producción de cambios en la cotidianidad, visionando en actos de igualdad, sin exclusión de diversidades, ya que la habilidades y capacidades son las mismas unos a los otros, y por último en los significados que las personas construyen a partir de sus vivencias.

Estos propuestos mencionados con anterioridad, dan cuenta los procesos de sensibilización que se pueden proponer para poder dar mejora a la situación adquirida por las personas transexuales, en espacios como la familia, la escuela, el trabajo, donde se permite el dialogo unos con otros, que propicien entendimiento, y aceptación de las diversidades no solo en genero, también en raza, cultura, religión, maneras de pensar, maneras de expresar o vestir, entre otros, este proceso que se puede realizar en la cotidianidad y permite que la diversidad se incluida en todos los espacios, se denomina según los entrevistados procesos de construcción de subjetividad.

En la comunidad transexual entrevistada los procesos de construcción de subjetividad, se evidencian en la corporalidad de cada una de las personas que hacen parte de su colectivo,

son sus cuerpos quienes hacen manifiesto de aquello que no hace parte de una sociedad que no quiere ser parte de lo que son ellos, específicamente lo que son diversidad de género, según los participantes, el cuerpo se entiende como una de las principales herramientas para la incidencia de reconocimiento de lo que es ser, es por esto, que el auto-identificarse hace parte de la acción prioritaria de los sujetos para generar recogimiento laboral en empresas que son regidas por políticas donde los derechos, roles de género y ciudadanía deberían evidenciar la transformación del cuerpo como algo físico a algo participativo laboral.

De esta manera, se evidencia que los participantes de esta investigación han construido como sujetos ciudadanos de experiencia, a partir de la exclusión de sí mismos en trayectorias laborales, por esta razón, se les permite reflexionar en la situación actual sobre la evaluación de las posibilidades que estas personas también tienen para pertenecer en entornos laborales organizacionales, así mismo, acciones como esta, les permite irse instituyendo como ciudadanos reconocidos a partir que se den cuenta de que hay que cambiar la manera de accionar del colectivo, todo con el fin de generar en la sociedad e cultura empresarial, la aceptación de las diversidades, y denunciar cualquier tipo de exclusión que se muestre en su colectividad.

CONCLUSION

La presente investigación permitió dar cuenta de la importancia de la construcción de las subjetividades como reconstrucción de ideas, a partir de vivencias individuales en la comunidad Trans, puesto que a partir de estereotipos culturales que posee la sociedad posmoderna se conservan variedades de formas de comunicación, socialización e interiorización subjetiva en las relaciones sociales construidas con los otros, logrando transformaciones de carácter global.

El actuar subjetivamente a partir de las concepciones creadas por ellos mismos, generan representaciones de exclusión sobre los ámbitos laborales, es decir, por construcción de ideas a partir de los entornos vividos, las opiniones adquiridas de otros o en contexto manifiestan como hechos no cómodos para sentirse como ciudadanos de derechos a laborar en empresas, en el estudio se evidencian la percepción negativa de la sociedad hacia las personas con esta identidad, que llevan a la creación de estereotipos marcados que limitan la inserción de estas personas en un grupo social y laboral.

Por lo tanto es significativo esta construcción y el reconocimiento de la misma en un campo laboral, específicamente en los procesos de selección (entrevista) entorno a la comunidad Transexual, ya que este grupo hace parte de una problemática evidente que se ignora dentro del contexto organizacional, viéndose afectada por cánones laborales y sociales logrando un alejamiento progresivo en donde se evidencia una forma de violencia pasiva o un trato diferencial, que atenta contra la igualdad por el prejuicio que se tiene en torno a este grupo, ya que son pertenecientes a los grupos minoritarios, pero no dejan de ser individuos que quieren dar cumplimiento a un ser de derecho al cual se le permita participar en un contexto laboral sin ningún tipo de segregación o distinción alguna.

Esta exclusión y generación de estereotipos hace que las personas con esta identidad transexual desistan de ser parte de un proceso de selección en una organización, se limiten a trabajos más informales en los cuales los procesos claramente son más cortos y no tienen que

interactuar con varias personas para obtener un cargo, haciendo que probablemente se sientan menos juzgados por su identidad y apariencia física.

Alrededor de su identidad se ha generado no solo la idea de una discriminación en cuanto a un trabajo formal o informal, si no que han hecho que se sientan a un más marginados al encasillarlos como personas aptas solo para una limitada lista de opciones laborales como lo son el trabajo sexual, trabajos en salones de belleza o shows nocturnos para las personas que no cuentan con una formación académica bastante amplia, y para aquellos que cuenta con una formación superior se asume que se podrán desempeñar y ser mejor aceptados en un ambiente humanístico y social.

Todas estas situaciones contribuyen a que del lado las personas transexuales se forjan barreras, haciendo que estas personas estén predispuestas en el momento de la entrevista haciendo que se auto limiten por temor al rechazo o incomodidad del propio entrevistador, por tener esta identidad sexual.

Es por esto que para esta investigación fue un punto de apoyo la comunidad Transexual a la cual se describe como Trans (Transformarse, cambiar) -sexual (genero) a aquellas personas que realizan más que un cambio físico y psicológico de perspectiva de vida, adoptando un nuevo estilo de vida que conlleva a la posibilidad de tener una condición de vulnerabilidad en pro de la invisibilización sin posibilidad alguna de reconocerse en el campo laboral.

Limitaciones y recomendaciones.

Las principales limitaciones que se encontraron en la investigación fueron como eje principal la población transexual y su participación en procesos de selección (entrevista), ya que sus experiencias laborales en la gran mayoría de la urbe han sido en trabajos informales, por lo tanto se veía afectado el objetivo principal del proyecto; es decir que para lograr encontrar a las personas que hubiesen pasado por dicho proceso de selección se tuvo que realizar una búsqueda minuciosa que imposibilitó el tiempo en el que se hicieron las entrevistas debido a que estas personas se encontraban con sus agendas ocupadas y no posibilitó el encuentro con los investigadores.

Por otro lado se recomienda tener en cuenta en la próxima investigación tener disponibilidad de tiempo para conseguir la muestra que cumpla con los criterios de evaluación, y así permitirse conocer cada una de las experiencias personales.

REFERENCIAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá secretaria distrital de planeación (2008) Lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas –LGBT– y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital. Artículo recuperado (file:///C:/Users/rlogy2/Downloads/lineamientos%20poltica%20pblica%20LGBT%20politica%20publicas.pdf)
- Alvear.J,(2012) En Colombia es patente la discriminación y exclusión de población LGBT en espacios laborales recuperado en el Sitio Web [Http://www.colectivodeabogados.org/noticias/noticias-nacionales/en-colombia-es-patente-la](http://www.colectivodeabogados.org/noticias/noticias-nacionales/en-colombia-es-patente-la)
- Alles, M. (2005) Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Argentina: ediciones granicas S.A
- Barrera I; Cortes L; Franco J; Pinzón L; Fonseca A. (2013). Construcción de subjetividades políticas en organizaciones transgénero ciudad Bogotá. Trabajo de grado. Universidad Piloto de Colombia, P.
- Briuoli. N, (2007) LA CONSTRUCCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD. EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS SOCIALES Recuperado en el Sitio Web <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2479324.pdf>

Czermak, M., "Précisions cliniques sur le transsexualisme", *Le Discours Psychanalytique*, N°3 (1982), p.19. LIBRO

Canto J, Moral F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social, PDF, dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1457431.pdf

Castro. M, (2014) La integración social de las personas transexuales en Cuba recuperado en el sitio web <http://www.temascuba.org/articulo/526/la-integraci-n-social-de-las-personas-transexuales-en-cuba>.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). México: McGraw -Hill.

Concejo de Bogotá (2009) Proyecto de acuerdo no. 126 de 2009, Recuperado en el sitio web <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=35391>

Cucco. M, (2004) Algunos puntos de partida y los tres organizadores básicos de la subjetividad Recuperado en el Sitio Web http://www.procc.org/pdf/Los_tres_organizadores_basicos_de_la_subjetividad.Cucco.2004.pdf

Disforia de género una investigación sobre el "cambio de sexo", y un proyecto de ley Sitio web <http://www.revistapersona.com.ar/Persona20/20Blasi.htm>

Discriminación laboral de personas transexuales Recuperado en el Sitio Web <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Discriminaci%F3n%20laboral%20de%20personas%20transexuales.pdf>

Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 19(62), 13-30. doi:10.1590/S0101-73301998000100002

Escobar M. (2013). LA POLITIZACIÓN DEL CUERPO: SUBJETIVIDADES TRANS EN RESISTENCIA*. Artículo. Recuperado en el sitio web <http://www.scielo.org.co/pdf/noma/n38/n38a09.pdf>

Tesis.

Empleo y Seguridad Social en Argentina (sin año) TRANS-Inclusión Laboral Recuperado en el Sitio Web <http://www.trabajo.gob.ar/diversidadsexual/inclusion.asp?subcat=2>

-Edgar G. Schein (1980). Organizational Psychology by Edgar G. Schein. Certain data records

García-Ramos, T. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O): ¿Para qué?, o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. Revista Psychikós, 1, 1-28.

Goiar. C, (2005) Síndrome Harry Benjamin, p. Recuperado en Sitio Web: <http://www.shb-info.org/id1.html>. PAGINA INTERNET

García de Juan, Pedro Antonio, (2004) La «P» mayúscula de los procesos de selección. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 2, 2004, pp. 263-272 disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317999008>

INADI (sin año) Diversidad sexual y trabajo Recuperado en el Sitio Web <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-al-trabajo/diversidad-sexual-y-trabajo/>

Informe OIT (2007) La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Recuperado en el Sitio Web <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-b.pdf>

Jevne. G, (2012). Identidad de Género y Orientación Sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE) Recuperado en el Sitio web: http://www.ilo.org/gender/Projects/WCMS_184212/lang--es/index.htm

Jiménez. L, (2013) Misión Bogotá Humana; un camino para la generación de empleo en poblaciones vulnerables. Recuperado en el Sitio Web <http://bogota.gov.co/article/oportunidades%20para%20poblaciones%20vulnerables/Misi%C3%B3n%20Bogot%C3%A1%20Humana%3B%20un%20camino%20para%20la%20generaci%C3%B3n%20de%20empleo%20en%20poblaciones%20vulnerables>.

Leon. M, (2014) Bogotá Humana abre el Centro de Atención a la Diversidad Sexual más grande de Latinoamérica recuperado en el Sitio Web <http://bogota.gov.co/article/bogot%C3%A1-humana-abre-el-centro-de-atenci%C3%B3n-la-diversidad-sexual-m%C3%A1s-grande-de-latinoam%C3%A9rica>

25

Manzorra, D, (2012) Participación política comunidad LGBTI en la web 2.0, ciudad Bogotá recuperado en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4013823>

Marx Karl y Friedrich Engels, (1976) Manifeste du parti communiste, Moscou, Les Editions du Progrès,

Mestre.C, (2012) Hormonas Sexuales recuperado en el Sitio Web <http://www.reproduccionasistida.org/hormonas-sexuales/>

Mizkyla (Sin Año) LA CONSTRUCCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD Recuperado en el Sitio Web http://www.captelnet.com.ar/downloads/1304073013_construccion%20de%20la%20subjetividad_mizkyla%20lego.pdf

Money (1970), Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, pag9 Recuperado en Sitio Web http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0211-57352004000100002&script=sci_arttext.

- Montserrat. I. (Sin fecha) Transexualidad y Discriminación Laboral en México recuperado en el Sitio Web <http://www.tsroadmap.com/wisdom/transexualidad-y-laboro.pdf>.
- Montero M. (2002). Construcción del otro, liberación de sí mismo. Artículo. Recuperado el Sitio Web <http://comunepersoal.files.wordpress.com/2011/02/construccion-del-otro-maritza-montero.pdf>
- Narajno RANGO, Rodrigo. El Proceso de Selección y contratación del personal en las Medianas Empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensam. gest. , Barranquilla, n. 32, enero de 2012. Disponible desde http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&nrm=iso. Acceso el 18 de mayo de 2014
- Oehmichen, C, (2000) “Relaciones de etnia y género: una aproximación a la multidimensionalidad de los procesos identitarios”, universidad autónoma metropolitana unidad, Mexico—articulo, revista redalich <https://docs.google.com/document/d/123WoDVNhYtRyyGJULJUzKrb5euzF0nK3sPN37nNCw/edit?hl=es&pli=1>
- Person, E. & Ovesey, L. (1974a). The Transsexual Syndrome in Males. II Secondary Transsexualism. American Journal of Psychotherapy, 28
- Prilleltensky, I. (1990). Psychology in Industry: Origins and sociopolitical implications. Critical Sociology, 17 (2), 73-91. http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CDkQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F213%2F21328600008.pdf&ei=PTKCU62rMoXfsASt_4LoDQ&usg=AFQjCNHwfliEf66cxdUw311j_2UKqUh5Tw
- Pulido, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA (https://www.google.com.co/?gfe_rd=cr&ei=FTKCU-
- Peña, M. (1993). La dirección de personal (6ª ed.). Barcelona: Hispano Europea

Raices. J, Introducción a la Psicología Clínica de la Transexualidad Recuperado Sitio web <http://www.p psicoactiva.com/arti/articulo.asp?Siteidno=178> Jorge Horacio

Restrepo.J (2012) 17 de mayo: Día Internacional contra la Homofobia En Colombia es patente la discriminación y exclusión de población LGBT en espacios laborales recuperado en el sitio web:<http://www.colectivodeabogados.org/noticias/noticias-nacionales/En-Colombia-es-patente-la>.

Rocha, Atransexualidad: ATC libertad (2012) Recuperado en el Sitio Web <https://atclibertad.wordpress.com/2012/02/25/atc-celebra-el-v-aniversario-de-los-logros-de-la-lucha-por-los-derechos-laborales-de-las-personas-transexuales/>

Rueda. A, (2010) derechos de la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual Recuperado en el Sitio Web <http://www.equipopueblo.org.mx/descargas/folletospdf/LGBT1web.pdf>

Rubin, G, (1986) "El tráfico de mujeres. Notas para una 'economía política del género'". Nueva antropología, N9 30, noviembre-diciembre.

Stoller, R., (1968). Vol.I: The Development of Masculinity and Feminity, Nueva York pag 10

Secretaria Distrital de planeación Bogotá. (2014). Política Pública: Garantía de Derechos de LGBT. Recuperado en el Sitio Web <http://www.sdp.gov.co/PortalSDP/SeguimientoPoliticasy/politicasyLGBT/QueEs>

Stecher A. Godoy L Díaz X* Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral Recuperado en el Sitio Web <http://www.cem.cl/pdf/godystecher.doc>.

- Velandia. M, (2000) Historia del Movimiento L&G Colombiano desde sus orígenes hasta la culminación del siglo XX Una historia vista en primera persona recuperado en el Sitio Web <http://es.scribd.com/doc/60457810/Historia-del-Movimiento-L-G-colombiano-desde-sus-origenes-hasta-la-culminacion-del-siglo-XX#scribd>
- Zangaro. M (2011) subjetividad y trabajo una lectura. Bueno aires Argentina: ediciones herramienta.
-

APENDICES

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p style="text-align: center;">APENDICE A</p> <p style="text-align: center;">Categoría: Transexual.</p>
---	---

APÉNDICE A: TRANSEXUALIDAD.		
SUJETO 1	<p style="text-align: center;">"Pues para mi ser transexual es como el proceso como la transformación si porque lo que yo quiero y espero algún día es ser de verdad una mujer completa"</p>	

SUJETO 2	<p>“El DSM 5 aparece la transexualidad como un trastorno no, de identidad de género eh una disforia de género, entonces me parece que lo que implica ser transexual es patologizarce y esta categorizada de esta manera por el sistema médico , jurídico un y yo en este momento en realidad yo no me reconozco como transexual como trans si no como mujer.”</p>	
SUJETO 3	<p>hay pues el ser transexual es estar en un cuerpo muy equivocado</p>	
SUJETO 4	<p>“Ser trans es ser transgresiva, ser transparente, ser transcendental”</p>	

TRANSEXUALIDAD: IDENTIDAD DE GENERO		
SUJETO 1	<p>“yo quiero ser una mujer si soy y estoy en este momento en el cuerpo de un hombre pero me siento como una mujer pues yo elijo mostrarme como una mujer en vez de mostrarme como un hombre”</p>	
SUJETO 2	<p>“experimento esta identidad de género desde momentos muy tempranos, desde que me empiezo a reconocer como persona, me reconozco como una chica, me reconozco en lo femenino”</p>	
SUJETO 3	<p>heee pues la verdad yo como desde como desde mis 12 años desde muy pequeña yo jugaba con el maquillaje de mi mama, me ponía los tacones y pues me sentía muy mal jugando con niños de mí mismo género, o sea yo futbol y eso no, a mí me llamaba más la atención jugar más con muñecas</p>	

SUJETO 4	<p>”para decidir ser trans, para decir cualquier cosa frente a la vida de uno, es eso decisión”</p>	
---------------------------	---	--

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>APENDICE B</p> <p>Categoría: Construcción de subjetividad.</p>
---	---

APENDICE B: CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD.		
SUJETO 1	<p>"y siempre he sentido como una mujer, mira cuando yo era pequeño cuando era niño mi mama pues procuraba que yo fuera como hombrecito como machito en la casa pero yo de todos modos yo decía que quería ser una mariposa que quería ser un peluquero"</p>	

SUJETO 2	<p>"complejo yo siempre creo que he tenido como esta identificación. Con lo femenino, si con ser mujer ser chica um y pues digamos que también eh elaborado, eh bordado esto de diferentes maneras um pero digamos pues que el momento en el que eh en el que ya pues decido como construirme como Andrea"</p>	
SUJETO 3	<p>y la verdad la sociedad, la religión, todo eso no se acepta en este momento, mi papa nunca cuando yo cambie</p>	
SUJETO 4	<p>"ehmmm una persona llena de valores que pueda transmitir esa diferencia ehmmm que aunque a veces la gente no entienda se debería permitir conocer un poco más, ehh y sobre todo tener una coraza y una piel muy fuerte para aguantar los diferentes golpes que te da la vida"</p>	

CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD: SUBJETIVIDAD DEL TRABAJO.		
SUJETO 1	<p>"Presente la entrevista pero pues mira eso fue súper maluco porque yo nunca había estado en una vaina de esas de proceso de selección. "</p>	
SUJETO 2	<p>"Yo que eh que mi experiencia que lo que a mí me ha pasado es algo excepcional igual tú ya has trabajado el tema porque me parece que en la mayoría de organizaciones instituciones existen como unas dinámicas de exclusión muy fuertes entonces yo también creo que eh logrado también por lo que estoy en la universidad javeriana una universidad que cuy misión parece el tema del respeto la inclusión cierto el reconocimiento de la diversidad"</p>	
SUJETO 3	<p><i>heee pues la verdad heee heee mi experiencia fue empezando en un call center, digamos que yo hacia call center y pues digamos que bien que yo en ese momento pues no me juzgaron por nada, pero en eses proceso de selección porque en ese momento yo hasta ahora estaba entrando a laborar todavía no había cambiado en mi cedula mi nombre ni nada de eso</i></p>	<p>Construcción de pensamientos a partir de las experiencias vividas en procesos de selección de entrevista laboral, donde se hace parte de un proceso y a partir de esto nos puede generar un constructo diferente de su vivencia a la de cualquier otro.</p>

SUJETO 4	<p>“Ella filtro por el empleo su hoja de vida después la llamaron y la acompañé a su entrevista, para mi ese proceso es muy tedioso.”</p>	
---------------------	---	--

CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD: SUBJETIVIDAD PERSONAL.		
SUJETO 1	<p>"Me hizo sentir como que mejor dicho pues yo creo que no evaluó como nada y pues bueno sí, fue como bueno ok cómo te llamas que haces ok ok y ya ok el que sigue ósea como que no se detuvo mucho a ver mi caso por lo que te digo debe ser muy duro para ellos ver a un transexual “</p>	

<p>SUJETO 2</p>	<p>“En septiembre fue cuando mande mi hoja de vida um lo que te digo yo decía como, pues que me van a contratar obviamente no um... además eso decía soy una personas trans”</p>	
<p>SUJETO 3</p>	<p><i>exacto después de que yo cumplí mi mayoría de edad y pues digamos puede empezar a trabajar y yo me pude cambiar el nombre pues hay si tuve muchos inconvenientes heee para una entrevista laboral era juzgada, digamos la última empresa donde estuve, fue no tu vieras, desde el principio fue tenaz porque hee mi cedula heee mi cedula aparezco todavía género masculino, heee mira mi cedula y dice M P pero el género es masculino y eso la empresa me lo formo, desde el primer momento en que a mí me llamaron para entrevista, n pues feliz porque voy a trabajar voy a tener trabajo, pero desde que llegue tu vieras como me miraban, de una vez como la discriminación, preguntándose este que será, será mujer o a que juega ósea esta empresa porque permite, no tu vieras</i></p>	<p>Construcción de ideas a partir de su vivencia personal y lo que siente en esos momentos cada individuo, basados en su percepción</p>

SUJETO 4	<p>“Yo creo que lo que hacemos nosotras es romper todos esos estereotipos siendo diferentes siendo igual también como los demás.”</p>	
---------------------	---	--

CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD: SUBJETIVIDAD SOCIAL		
SUJETO 1	<p>:“Pero todo el mundo te juzga todo el mundo te critica que como hacen eso o bueno o sea mil de cosas, ósea para mí es como que la sociedad sí, siempre le ha dado muy duro a la comunidad transexual de hecho los mismos homosexuales nos discriminan mucho porque pues ellos son como hay si yo puedo ser solamente gay usted porque también tiene que llegar a cambiarse de sexo voletiar el género y todo “</p>	

<p>SUJETO 2</p>	<p>:“Yo creo que em... las personas trans las personas transexuales las personas travesti o personas transgeneristas eh están atravesadas por estereotipos muy fuertes no?, están atravesadas por estereotipos eh en ocasiones uy des humanizantes es eh yo siento que muchas personas piensan que todas las trans son excluidas, violentadas, cierto? Las personas piensan que todas las trans son prostitutas son peluqueras o que trabajan en espectáculos eh, muchas personas piensan que las personas trans son peligrosas, contaminantes cierto? Yo creo que hay muchos estigmas y creo que todos son negativos porque no hay ninguno positivo.”</p>	
<p>SUJETO 3</p>	<p>haaaa pues gorda que te cuento heeee fue muy difícil empezando porque mi familia me juzgaban mucho, los vecinos donde yo vivía, digamos que mis amigos supuestamente mis amigos me hicieron no o sea fue un cambio complicado, hee en toda mi vida y la verdad la sociedad, la religión, todo eso no se acepta en este momento, mi papa nunca cuando yo cambie, mi papa no me apoyo ni nada la única que me apoyado es hay mi mama, pero de resto yo no tengo más contacto con mi familia, mis tíos, mis primos, no tu vieras todos me juzgaron y ninguno me acepto</p>	

SUJETO 4	<p>"Piensan que somos peligrosas que somos agresivas eh en cuanto a las chicas trans te puedo hablar eeeeh mmm y pues si la gente le tiene un poco de miedo a lo que no conoce"</p>	
---------------------------	---	--

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>APENDICE C</p> <p>Categoría: Participación Laboral</p>
---	---

APENDICE C: PARTICIPACION LABORAL		
SUJETO 1	<p>Ah no mira, ósea mi experiencia laboral pues mi primer trabajo, lo tuve a los 17 años cuando salí del colegio ahí recientico salí del colegio, nada empecé a trabajar como mesero”</p>	
SUJETO 2	<p>Mi experiencia laboral empezó en mi pregrado en realidad, en mi pregrado como antropóloga um empecé digamos que primer trabajo como antropóloga con sueldo eh fue en san Bacilio de Palenque en una comunidad negra de bolívar”</p>	

SUJETO 3	<i>heee pues la verdad heee heee mi experiencia fue empezando en un call center, digamos que yo hacia call center y pues digamos que bien que yo en ese momento pues no me juzgaron por nada, pero en eses proceso de selección porque en ese momento yo hasta ahora estaba entrando a laborar todavía no había cambiado en mi cedula mi nombre ni nada de eso”</i>	
SUJETO 4	<p>: “Bueno mi experiencia laboral a los 17 años jaja porque emm maquillaba y eso a mis amigas entonces alguien una vez me dijo oye te gustaría trabajar en esto, y empecé como a maquillar a peinar y ya un trabajo trabajo trabajo fue en la discoteca Theatron que a los 18 años empecé hacer shows, hacer presentaciones presentaba eventos entonces desde ahí me he mantenido con ese trabajo hasta ahora”</p>	

PARTICIPACION LABORAL: PROCESO DE SELECCIÓN.		
SUJETO 1	<p>:“Pues me acuerdo mucho uno que fue con la psicóloga y que después mande la hoja de vida ya que una amiga tenía una conocida que tiene una fábrica de pijamas y pues nada me dijo que mandara la hoja de vida”</p>	
SUJETO 2	<p>“Pues que yo quería estar como profesora acá en la javeriana ella me dijo que sí que le pasara una propuesta de curso le pase mi hoja de vida eh ella lo sometió como ah consideración con los otros profesores y eh me aceptaron hay digamos que no hubo un proceso de selección como tal”</p>	

<p>SUJETO 3</p>	<p><i>bueno heee ya no trabajo alli, pues por que digamos que el ambiente laboral fue que generaron mis compañeros y mis compañeras digamos no fue la apropiada, yo me sentía discriminada fue algo muy feo vivirlo entonces, tu necesitabas un favor una pregunta algo y como que la gente te rechazaba, y fue como no fue algo muy feo, y digamos que la experiencia lo que te digo, presente mi proceso me llamaron para entrevistas yo me fui súper mamacita, súper muy bien presentada, y tu vieras de una vez desde que entre los hombres y las mujeres me miraban como este que será que hace aquí, pues desde que yo llegue y entre pues no, y las pruebas pues digamos que a todos les hicieron las pruebas y fue algo muy particular porque en una parte de las pruebas yo no entendí y el muchacho que me hizo las pruebas de una vez como contestándome como hay mire eso es así, como que no quería que yo me dirigiera e el, como teniéndome fastidio, y así pasa en la sociedad entonces no, y la entrevista y la entrevista hee después de las pruebas me hicieron las pruebas, no sé qué he me pasaron a la entrevista con la psicóloga y no tu vieras se basaba como más en mi vida personal no le importaba como la experiencia que yo había tenido o sea del 100 % de la entrevista, me pregunto del trabajo un 5 y nivel académico otro 5 o sea digamos que un 10% entre esas dos y un 90% de mi vida personal o sea como diciéndome yo que bares frecuentaba o sea no si yo tenía relaciones, que hace cuanto tenía esa relación con mi novio, que si había tenido algún familiar o algo así con transmisión sexual fue fue</i></p>	<p>Proceso de selección es una estructura que tienes unas fases estipuladas para seleccionar una persona para ocupar una vacante que hay dentro de la organización</p>
-----------------------------------	---	--

SUJETO 4	<p>“Nunca he tenido una entrevista de trabajo pues como formal de llevar una hoja de vida y pues todo este tipo de cosas si no pues como siempre me han referido y pues he trabajado con gente que ya conoce mi trabajo entonces nunca hubo necesidad de una entrevista o de llevar una hoja de vida, tomar exámenes y ver a un psicólogo nunca he vivido ese proceso en lo persona”</p>	
---------------------	--	--

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	APENDICE D Consentimiento previo, expreso e informado para el tratamiento de los datos recibidos en entrevista.
--	--

Dando cumplimiento a la petición de grado de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** se realiza un consentimiento informando para que las personas entrevistadas en el proyecto que lleva como nombre **SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL** posean conocimiento que esta evaluación se realiza bajo carácter investigativo-educativo, solicita su autorización para el tratamiento, consulta de los datos e información personal consignados en su entrevista a través de la firma del presente documento.

Por lo anterior Autorizo a **Luisa Fernanda Blandón, Angie Stephania Lozano, May Romero y Natalia Hernández** para que puedan, dar el tratamiento pertinente a los datos que se encuentran consignados en mi entrevista a través de la firma del presente documento y que puedan ser usados en el siguiente caso:

- Presentación de proyecto de grado.
- Publicación de proyecto de grado.

También para ser manipulado por sus educadores y los colaboradores autorizados según los procedimientos establecidos.

Nombre: _____

Cedula: _____

Cargo: _____

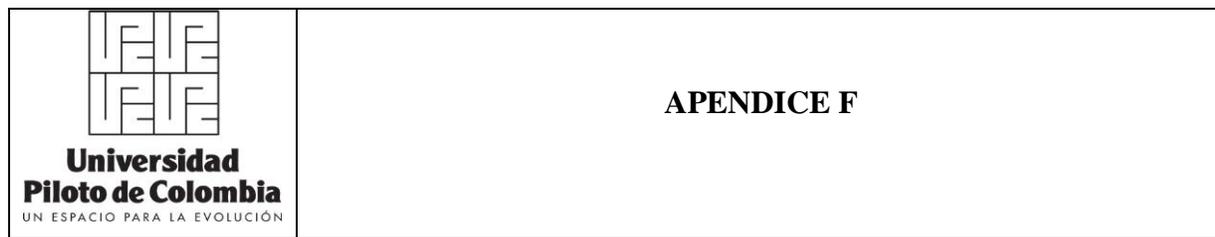
Fecha: _____

Firma:

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>APENDICE E</p> <p>PROYECTO: SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL.</p>
---	--

Pregunta: ¿Cómo se llama?, que edad tiene, de donde es y donde vive

1. ¿Cómo y cuándo decidió tomar esta identidad de género?
2. ¿Para usted que significa ser transexual?
3. ¿Qué cree usted que las personas piensan de la persona transexual?
4. ¿Qué opiniones se han generado a partir del estilo de vida que has escogido?
5. ¿Cómo y cuándo empezó su experiencia laboral?
6. ¿Relátame una experiencia en donde usted haya participado en un proceso de selección?
7. ¿Describeme como fue el proceso desde la presentación de la hoja de vida hasta la entrevista laboral?
8. ¿De qué manera en el proceso de entrevista, el psicólogo tuvo en cuenta sus competencias laborales?
9. ¿Cual fueron los aspectos evaluados desde su percepción?

**ENTREVISTA 1:**

M: Bueno Noches mi nombre es May Romero y el de mis compañera es Luisa blandón, Natalia Hernández y Stephania Lozano, somos estudiantes de la universidad piloto de Colombia de 9 y 10 semestre de psicología, estamos realizando un ejercicio educativo para la presentación de la tesis titulada subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral vale, queremos enfatizarnos en este tema por la gran importancia que tiene las prácticas de los psicólogos a la hora de realizar un proceso de selección y lo que está ocurriendo en este proceso y más en esta comunidad transexual , en este caso por eso es tan significativo conocer tu opinión cuando presentas un proceso de selección lo que estamos en focado en la entrevista como tal que te realiza el psicólogo,

Bueno te cuento como ya acabas de firmar el consentimiento informado pues para que todo lo que estamos grabando acá sea con tu consentimiento y no vaya a ver ningún problema, vale

V: Ok

M: Bueno cuéntame ¿Cómo es tu nombre?

V: Mi nombre, bueno pues yo me llamo ahorita V

M: ¿El nombre biológico que te pusieron tus papas como era?

Ok, Cuando yo era pequeño me llamaba J D, pero en este momento prefiero no usar ese nombre

M: Ok

V: Para todos mis amigos y toda la gente que me conocen saben que soy V, estoy tramitando eso sabes porque bueno sabes hasta este momento yo todavía estoy en proceso de transformación y hasta que no tenga el cambio de genitales me dicen que no me puedo cambiar, como todo el tema el sexo en la ciudadanía el nombre pues para que me lo acepten en la registraduría entonces en este momento todavía aparezco en todos los papeles como J D.

M: Ok, vale

¿Bueno cuéntame en donde vives V?

V: Yo en este momento estoy viviendo por santa librada maso menos no sé si conoces portal de Usme ahí como al lado del Colsubsidio de santa librada por ahí vivo yo.

M: Ah ok conozco hasta el portal de Usme pero si he escuchado santa librada

V: Exacto

M: Vale, ¿Qué edad tienes V?

V: En este momento hace 2 semanas cumplí 24 años

M: 24 años, vale

Eh cuéntame eh ¿cómo y cuándo decidiste tomar esta identidad de género?

V: Bueno sabes yo desde pequeño siempre supe que yo no quería ser hombre si, pues para mí es como a ver nacido en el cuerpo de un hombre cuando yo en realidad siempre he querido y siempre he sentido como una mujer, mira cuando yo era pequeño cuando era niño mi mama pues procuraba que yo fuera como hombrecito como machito en la casa pero yo de todos modos yo decía que quería ser una mariposa que quería ser un peluquero, eh que me gustaban los hombres, me metía el pipi entre las piernas y me hacía un rayita y decía que era una niña, si, como que desde muy chiquito tuve como ya muy definido que yo quería ser una mujer eh de hecho para mí la pubertad en ese proceso de adolescencia cuando yo tenía 12 0 14 años cuando me desarrolle eso fue súper duro para mí porque me empezó a cambiar la voz me empezó a salir pelo por todo lado ósea hasta barba me salían en este momento siempre me mantengo rasurado

pues es algo súper duro, no es fácil vivir eso, entonces el cambio o la decisión como tal la tome a los 20 años ya cuando era más grande ya estaba como más independiente de mis papas ya habían como otras personas me apoyaban y estaban pendientes de mi entonces pues ahí me dijeron como, dale si es lo que tú quieres, pues ahí fue cuando yo dije listo yo quiero esto, pues nada me puse el busto y pues empecé a tomar hormonas pues ahorita estoy ahorrando a ver si algún día me puedo hacer la operación de cambio de sexo, desde los 20 años empecé con la transformación yo desde siempre he sabido que soy una mujer, ósea no es nada más que eso.

M: Listo V, cuéntame ¿Para ti que significa ser una persona transexual?

V: Pues para mi ser transexual es como el proceso como la transformación si porque lo que yo quiero y espero algún día es ser de verdad una mujer completa, como yo me siento como siempre me he sentido y ya ser una mujer de verdad par mi ser transexual es como el proceso de transformación pero el día que lo logre que tenga mi cambio de sexo y pueda hacerlo, yo quiero ser una mujer.

M: Ok, listo V.

Eh bueno digamos como tú en ¿Que opinión crees que tiene las personas alrededor de que es un transexual?

V: O sea para mí la gente no lo entiende, si, ellos creen como si estuviera loco como si de la noche a la mañana yo hubiera dicho ay no ya me desperté y quiero ser una mujer, y eso no es así, ósea yo desde siempre, siempre he sabido que yo quiero ser y que soy una mujer en el cuerpo de un hombre no se este tipo de cosas desde que tú no lo vivas no sabes que es, es que es muy difícil de explicar si, pero todo el mundo te juzga todo el mundo te critica que como hacen eso o bueno ósea mil de cosas, ósea para mí es como que la sociedad sí, siempre le ha dado muy duro a la comunidad transexual de hecho los mismos homosexuales nos discriminan mucho porque pues ellos son como hay si yo puedo ser solamente gay usted porque también tiene que llegar a cambiarse de sexo voletiar el género y todo pues yo quiero ser una mujer si soy y estoy en este momento en el cuerpo de un hombre pero me siento como una mujer pues yo elijo mostrarme como una mujer en vez de mostrarme como un hombre y pues obviamente ahí se va a

notar que pues soy un transgenero eso es lo que a la gente le da como maluco le parece como maluco como mal sí.

M: Ok, listo V.

Cuéntame ¿Que opiniones se han generado a partir del estilo de vida que has escogido?

V: Uy no en mi casa súper duro, o sea el tema con mi papa súper duro él me decía que él quería , prefería tener un hijo muerto a un hijo marica cuando supo que me iba hacer, que me quería cambiar de sexo y pues en este momento ya que empecé a vestirme como mujer y todo en forma me dejaron de hablar para mi mama súper duro también lloraba todos los días yo sé que hasta por allá iba a esas iglesias cristianas a ver si yo cambiaba, eh entonces en general como toda la gente que yo conocía cuando era pequeño me dio la espalda ósea hubo muy pocas personas que de verdad me dijeron como oye te apoyo, ya fue después ya como con la vida te trae amigos, encontré gente como que me apoya que me dicen como ok mira es tu decisión eh nadie sabe que es lo que tú estás viviendo entonces pues nada, dale de una tú tienes derecho hacer una mujer como tú te sientes, entonces pues es así como estoy viviendo en este momento rodeada de personas así porque mi familia cero.

M: Ok, V te entiendo

Bueno eh cuéntame ¿cómo y cuándo empezó tu experiencia laboral?

V: Ah no mira, o sea mi experiencia laboral pues mi primer trabajo

M: Si, si señora

V: Mi primer trabajo lo tuve a los 17 años cuando salí del colegio ahí recientico salí del colegio, nada empecé a trabajar como mesero ahí en un restaurante entonces como que una amiga de mi mama tenía un restaurante, yo no tenía nada que hacer no había conseguido para pasar a la universidad estaba como en problemas con mis papas con el tema de ser gay, me pusieron a trabajar pues nada empecé de mesero súper pequeñita.

M: Ok, bueno V, vamos más afondo.

¿Cuéntame, relátame una experiencia en donde tu hayas participado en un proceso de selección?

V: Ah ok, no pues mira yo que me haya presentado a trabajos así como para trabajar eh pues yo ahorita ya termine un curso en el Sena que hice en corte y confección si, pues entonces me gusta todo ese tema de la costura hacer vestidos y pues me acuerdo mucho uno que fue con la psicóloga y que después mande la hoja de vida ya que una amiga tenía una conocida que tiene una fábrica de pijamas y pues nada me dijo que mandara la hoja de vida, pues nada

M: Descríbeme ¿Cómo fue el proceso desde la presentación de la hoja de vida hasta la entrevista laboral?

V: Mande la hoja de vida, me llamaron eh pues me presente a ese proceso de selección y pues ahí si hubo todo el tema, como que al principio me recibió una persona de recursos humanos una psicóloga, eh ahí me recibió la psicóloga me hizo como la entrevista como tal. Pues yo en este momento prefiero y preferí, yo siempre me presento como V, yo he a todo lado me muestro como V y fui obviamente vestida de mujer fui hace como 2 años cuando tenía 21 o 22 y estaba con la decisión completa ya tenía el busto hecho entonces pues ya me veía como una mujer por si decirlo.

M: Ajam

V: Entonces ahí fue cuando eh me presente, presente la entrevista pero Pues mira eso fue súper maluco porque yo nunca había estado en una vaina de esas de proceso de selección.

M: Ajam

V: Pues entonces nada como que yo llegue y eso que yo vi que como que le hacen una cara como ay juepucha para que la llamamos.

M: Ajam

V: Entonces a mí me pareció súper maluco porque ya me hizo mala cara ya como que la entrevista ya fue en malos términos como desde el principio ya hay, como a la mala, entonces como que, fue como malquito no me gusto la verdad No me preguntaron si era hombre o mujer

que aunque es obvio que soy un hombre que está en proceso de transformación, si pues entonces no me pregunto nada de ese tipo de cosas si me pregunto que con quien vivía que bueno que si sabía de qué se trataba el cargo que cuanto esperaba ganar que si tenía experiencia pues yo considero que hago unas blusas súper lindas entonces pues nunca me permitieron mostrar tal vez que era lo que yo hacía para lo que soy buena si y pues todo fue como ok, ok ,ok te estamos llamando y pues ya pero no como que me dieron la oportunidad de mostrarles que yo soy una persona que tiene mucho talento, que yo hago porque pues a mí me gusta y es lo que me quiero dedicar sí.

M: Ok te entiendo V ¿aparte de esta experiencia, tuviese otra con proceso de selección has tenido la oportunidad no sé?

V: No ya después de todo lo que me he presentado tu sabes es súper duro, después de este chasco tan feo como que y de mandar hojas de vida ni para que, ósea yo prefiero que siempre que me voy a presentar ósea que me van a contratar a algo pues ya que sea con algún conocido o con el amigo de alguien que uno sabe que es tolerante y pues así a veces inclusive he llegado hacer aseo a casas de gente que es conocida mía porque pues bueno pues hay que ganarse la plata de algún modo y pues yo no voy a caer tan bajo adonde llegan amigas que tengo si,

M: Ok te entiendo, eh ¿Cual fueron los aspectos evaluados desde su percepción??

V: Pues yo no sé, mira que yo hasta digo pues debe ser hasta incómodo y hasta lo entiendo yo no me imagino allá yo llegar a la empresa y pues la gente que no está acostumbrada a trabajar con una trans pues como yo pues como que me va a ver feo todo el día y me da y va a ver mal ambiente entonces yo prefiero que haya buena energía buen flow en el trabajo y pues si no mejor que no, pues si ya de entrada la psicóloga ya me hizo como el feo y me miro como mal y rayado, me hizo sentir como que mejor dicho pues yo creo que no evaluó como nada y pues bueno si, fue como bueno ok cómo te llamas que haces ok ok y ya ok el que sigue ósea como que no se detuvo mucho a ver mi caso por lo que te digo debe ser muy duro para ellos ver a un transexual que es tan obvio porque yo entiendo que en este momento todavía no puedo ocultar ciertas facciones de que fui un hombre ósea como el tema todavía que me sale un pelito que otro en la barba eh el tema pues de las facciones de la cara la voz entonces pues nada este tipo de

cosas no se pueden ocultar pues hasta que yo no tenga mi cambio de sexo completo y se sienta completamente como una mujer yo creo que no me vuelvo a presentar a una cosa de esas.

M: Ok vale V

V: Muchas gracias por toda la información que no estás dando ya que es súper importante para nuestra tesis saber pues digamos como está viviendo la comunidad transexual en sus experiencias laborales, digamos que eh la verdad pues queremos como que este proyecto ayude a la sociedad para que sean un poquito más abierta de mente que hay diferentes costumbres diferentes gustos o inclinaciones sexuales y queremos ver esto que ustedes no sufran de una manera esto pierdan como las oportunidades laborales

M: Al igual V muchas muchas gracias espero que estés muy bien espero verte en otra oportunidad

V: Vale, gracias linda

V: Vale, gracias linda

M: Bueno Noches mi nombre es May Romero y el de mis compañera es Luisa blandón, Natalia Hernández y Stephania Lozano, somos estudiantes de la universidad piloto de Colombia de 9 y 10 semestre de psicología, estamos realizando un ejercicio educativo para la presentación de la tesis titulada subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral vale, queremos enfatizarnos en este tema por la gran importancia que tiene las prácticas de los psicólogos a la hora de realizar un proceso de selección y lo que está ocurriendo en este proceso y más en esta comunidad transexual , en este caso por eso es tan significativo conocer tu opinión cuando presentas un proceso de selección lo que estamos enfocado en la entrevista, vale Bueno como ya nos has firmado el consentimiento informado de que te estamos grabando y que podemos realizar esta entrevista vale A.

A: Ajam

M: Bueno ¿Cómo te llamas? ¿Tu nombre completo?

A: Yo me llamo A.

M: Eh vale ¿Ya es legalmente el nombre?

A: Ajam

M: Ok ¿Qué edad tienes?

A: 35

M: ¿De dónde eres?

A: Soy de Pamplona Norte de Santander

M: ¿Hace cuánto vives en Bogotá?

A: Vivo en Bogotá Hace como Siete años

M: Siete años hace ártico.

A: Si, ya hace rato

M: Y ¿En dónde vives Andrea?

A: Vivo en Teusaquillo.

M: En Teusaquillo, ah ok.

Eh, dime A ¿cómo y cuándo decidiste tomar esta identidad de género?

A: Pues yo he sentido que... pues tengo esta identidad de género o experimento esta identidad de género desde momentos muy tempranos, desde que me empiezo a reconocer como persona, me reconozco como una chica, me reconozco en lo femenino um... Entonces yo creo que fue, como eh... es algo que yo me pregunto si sisi uno como que eh... decide en algún momento de su vida no, yo creo que también es un proceso más complejo yo siempre creo que he tenido como esta identificación. Con lo femenino, si con ser mujer ser chica um y pues digamos que también eh elaborado, eh bordado esto de diferentes maneras um pero digamos pues que el momento en el que eh en el que ya pues decido como construirme como Andrea eh se reconocía también por los otros por las otras como Andrea fue después de mi universidad después del pregrado

M: Listo, perfecto.

Eh ¿Para ti que significa ser una persona transexual?

A: Um pues esa pregunta es interesante porque yo pienso que el ser una persona transexual eh esa categoría implica eh una categoría medicalizada cierto incluso me parece que la palabra transexual remite también a temas de patologización a normalización en el DSM 5 aparece la transexualidad como un trastorno no, de identidad de género eh una disforia de género, entonces me parece que lo que implica ser transexual es patologizarse y esta categorizada de esta manera por el sistema médico, jurídico um y yo en este momento en realidad yo no me reconozco como transexual como trans si no como mujer.

M: Ok.

A: Si, jum en algún momento de mi vida me reconocí como transexual con la intención que exigir derechos por ejemplo el derecho a la normalización servicios de salud eh una de las formas como que, que vi que podían como facilitarme el acceso a los derechos era como decirle al estado vea soy como un perro mire soy transexual, necesito servicios de salud, entonces que digamos eh ...

M: Es como para exigir tus derechos reclamar.

A: Si es como ser más estratégico.

M: Listo perfecto A eh bueno ¿Qué opinión crees que tienen de las personas alrededor de que es un transexual?

A: Eh yo creo que em... las personas trans las personas transexuales las personas travesti o personas transgeneristas eh están atravesadas por estereotipos muy fuertes no?, están atravesadas por estereotipos eh en ocasiones muy deshumanizantes es eh yo siento que muchas personas piensan que todas las trans son excluidas, violentadas, cierto? Las personas piensan que todas las trans son prostitutas son peluqueras o que trabajan en espectáculos eh, muchas personas piensan que las personas trans son peligrosas, contaminantes cierto? Yo creo que hay muchos estigmas y creo que todos son negativos porque no hay ninguno positivo.

M: Ok, vale A eh bueno ¿Que opiniones se han generado a partir del estilo de vida que has escogido?

A: Bueno yo tuve como eh, el privilegio de experimentar como un entorno de aceptación de afecto de compañía e incluso de apoyo que me ayudó mucho no? Entonces en mi familia fue un poco duro al principio con mi papa ya que la relación con mi papa eh cuando yo era pequeña la relación era como violencia agresividad entonces cuando yo tome la decisión eh fue también muy complicado pero en este momento ya es una persona como muy cercana muy afectiva muy amorosa yo siento que él ya me reconoce como su hija como Andrea, mi mama y mi hermana fueron siempre unas personas que me apoyaron eh digamos que lo sabían mucho antes de que yo tomara la decisión pero ya en el momento de tomar la decisión me apoyaron en siempre estado rodeado de académicos, académicas y en términos generales fue también como un espacio eh un espacio muy hospitalario conmigo la academia, la academia pues mis eh mis compañeros, compañeras amigas y amigos de la academia también fueron muy respetuosos eh me cuidaban muchos me respetaban cierto? Me aceptaban.

M: Te refieres academia ¿Academia de qué?

A: Universidades, investigadores universitarios, profesores, estudiantes ah ese entorno de universidades.

M: Ok, te entiendo. Eh bueno A eh vamos a saber algo más afondo de tu experiencia laboral, vale ¿cómo y cuándo empezó tu experiencia laboral?

A: Mi experiencia laboral empezó en mi pregrado en realidad, en mi pregrado como antropóloga um empecé digamos que primer trabajo como antropóloga con sueldo eh fue en san

Bacilio de Palenque en una comunidad negra de Bolívar yo ahí hice un proyecto de investigación sobre patrimonio inmaterial sobre eh temas de cuerpo, género, masculinidad h ahí también hice mi tesis de pregrado que fue una tesis de masculinidades sobre hombres de Palenque eh entonces ahí fue donde empezó, hay empezó mi experiencia laboral ya luego me gradué de ahí eh tenido muchísimos trabajos, trabajé con una ONG eh que administraba una oficina un centro de atención a desplazados y desplazadas por la violencia que se llama Unagua, unidad de atención y orientación a las personas desplazadas, trabajé con desplazados con desplazadas, trabajé también con víctimas del conflicto armado en Antioquia, trabajé con campesinos productores de panela gremio panelero, trabajé también, eh trabajado en temas de salud, salud reproductiva hice un proyecto de investigación eh con la universidad de Antioquia sobre partería sobre partería en el Urabá antioqueño um, después de este proyecto me vine para Bogotá empecé una maestría en estudios de género eh en la maestría tuve una beca, una beca que me sostenía por estudiar eh.

M: Súper (risa).

A: (Risa) súper si hay hice una tesis um que es precisamente sobre personas trans también, sobre personas trans y clases sociales si les interesa pueden buscar se llama tacones, siliconas y hormonas teoría feminista y experiencias trans en Bogotá.

M: Listo, ay gracias!!

A: Hay hablan de eh algunos asuntos también laborales de clase social que les pueden servir pues como para en personas transum... Al final de mi maestría empecé a trabajar en Naciones Unidas como consultora en Naciones Unidas eh hay ya también estaba trabajando como eh como persona de cátedra de la universidad Javeriana um...

M: Una interrupción A, tú dices que entraste a la universidad Javeriana como docente de cátedra.

A: sí, empecé como docente de cátedra.

M: Ok, prefecto cuéntame ¿Describeme como fue el proceso desde la presentación de la hoja de vida hasta la entrevista laboral?

A: Bueno empecé. Cuando yo conocí a una, yo tenía una amiga que en ese momento era la directora de eh ella era la directora de la carrera de antropología cierto? Acá en la Javeriana entonces estábamos las dos en un grupo de investigación y yo me entere que el profesor que dictaba estudios de género acá en la Javeriana de antropología se había ido entonces le pregunté

Ana que si eh yo podía ofrecer un curso, pues que yo quería estar como profesora acá en la javeriana ella me dijo que sí que le pasara una propuesta de curso le pase mi hoja de vida eh ella lo sometió como ah consideración con los otros profesores y eh me aceptaron hay digamos que no hubo un proceso de selección como tal.

M: ¿No te hicieron una entrevista, nada?

A: No hay no.

M: ok.

A: Dure como profesora de catedra como tres semestres eh y me acuerdo que en un momento yo era, trabaja como yo trabajaba en Naciones Unidas.

M: Si.

A: Y um.. En un momento estaba ahí entregando unas notas o haciendo algo hay, en el departamento de antropología y me encuentro otra vez A M y me dice: A viste que abrimos una convocatoria para profesora de planta yo no sé qué más para profesores de planta y yo si claro si dime a mí me llego el correo y me dice: y te vas a presentar y yo como obviamente no me voy a presentar y me dice: por qué? Y yo pues porque yo no voy a quedar como profesora de planta acá y llega y me dice: por qué? Y le dije pues yo le decía como A pues yo no creo que a mí me acepten no tengo experiencia no soy doctora y me dice: pero la convocatoria es para personas con maestría y tú la estas terminando entonces yo quede... y ella me dijo pues preséntate ósea pues me gustaría ver mucho tu hoja de vida ahí ella me dijo yo no te garantizo que tu vayas o pasar pero tienes todas las de ganar y yo.

M: Como ¿inténtalo?

A: Yo nunca confió en mí.

M: (Risa) Negativa.

A: Yo soy la que creo que soy la más mala en las cosas entonces yo me quedé pensando en lo que me dijo A, entonces mande mi hoja de vida cierto? Mande mi hoja de vida um eso fue en el 2010 a finales del 2010 eso fue como en octubre del 2010 agosto o septiembre fue cuando mande mi hoja de vida um lo que te digo yo decía como, pues que me van a contratar obviamente no um... además eso decía soy una personas trans seguro esta es una universidad es la pontífice universidad javeriana no es la Javeriana si no la pontífice universidad javeriana universidad confecional cierto? depende del Arzobispo del papa pero bueno eso era de los

jesuitas una orden con ciertas aperturas con ciertas posturas críticas pero lo que te digo yo no daba un peso por mí yo decía ósea una transexual nunca la van a contratar acá pa que dicte clase pero bueno me presente en medio de todo de mi escepticismo igual hablar con A M me dio como mucho ánimos como mucho apoyo en cuando resulta que a los dos meses maso menos al mes me dicen como pasaste la primera fase ósea tu hoja de vida paso.

Yo envié la hoja de vida nos tocaba también enviar los diplomas yo en ese momento no había acabado la maestría pero pues igual yo dije que estaba haciendo el proyecto de grado um..y.. eh.. también nos tocaba enviar un artículo publicado en una revista indexada en una revista académica entonces envié también mi artículo, luego me dijeron que estaba preseleccionada y que necesitaban que yo enviara un programa de curso de fundamentos de antropología entonces me puse hace el programa de curso tran, eh lo pase lo envié entonces me dijeron que había pasado la fase de entrevista entonces yo estaba súper contenta fui a la entrevista eh me entrevistó eh esta antropóloga que te digo A M eh me entrevistó en ese momento que era la directora de del departamento porque allá ahí directora de carrera y directora de departamento me entrevistó otro profesor que iba a sumir otro cargo directivo y me entrevistó el decano que es un padre jesuita el padre Luis Alfonso eh y pues hi si fue como eh explicito que yo era una persona trans que yo trabajaba temas trans eh sin embargo mi cedula dice Andrea García pero en mi cedula sigue diciendo sexo masculino, porque en Colombia es muy fácil cambiarse de nombre pero la misma norma que te permite cambiarte de nombre dice acá la gente se puede cambiarse de nombre pero no de sexo.

M: Ah sí, ok.

A: entonces eso es un camello pues y no quiero asumir eso porque eso implica un desgaste emocional físico económico que por ahora no quiero asumir, pero si obviamente quisiera que me reconocieran como del sexo femenino eh... y no la entrevista fue acerca de mi trabajo de la experiencias que tenía como antropóloga con las comunidades no solo trans porque yo también trabajo temas afro temas campesinos temas rurales que me interesan muchísimo entonces hable de toda mi trayectoria como antropóloga de lo que estaba haciendo en este momento que estaba muy vinculado con lo del VIH , VIH con poblaciones vulnerables, mujeres trans participación política VIH eh habla de los vínculos que tenía en las

organizaciones sociales con movimientos sociales me preguntaron por mis proyectos académicos que si iba hacer un doctorado uno siempre tiene que decir que sí.

M: Sí, claro.

A: Te obligan a hacerlo, me preguntaron de los temas que quisiera seguís trabajando y pues me sentí, sentí que nunca el tema de ser transexual era algún impedimento para nada y luego como a los dos o tres días de la entrevista me dicen: A te proponemos que seas profesora de planta por cinco años.

M: Uy, por dios

A: Por cinco años me dijeron no pasaste a profesora de planta porque pasaron otras dos personas que sacaron mejor puntaje que yo eh yo quede de tercera pero me propusieron una cargo temporal se llama eso remplazando o un profesor que se fue hacer un doctorado eh pues al igual yo muy feliz.

M: No pues claro ya quedado en la universidad.

A: Me dieron oficina en la javeriana profe de planta eh un sueldo súper fijo no es un sueldo súper bueno pero si es seguridad laboral por menos por cinco años tran, y esos cinco años se cumplían en el año que estamos, entonces yo este año tenía que salir porque yo empecé 2011, 2013, 2014, hasta 2015 eh yo el año pasado estaba toda triste porque a mí me gusta mucho la Javeriana pero igual pues eso tu firmas una carta en la que dice: usted está como profesora de planta , profesora temporal por cinco años remplazando a tal profesor entonces yo estaba decidida como eh. A mi Bogotá me parece una ciudad terrible y ósea a mí me gusta Bogotá porque soy profe de la javeriana y porque vivo cerca de la universidad entonces yo ya estaba pensando en irme yo no sé cómo que iba hacer cultivar papas, maíz algún lado (risa).

M: (risa) ah ok.

A: Yo no quiero trabajar en otro lado yo no quiero pedir trabajo en la Alcaldía que es donde le dan trabajo acá a las trans yo detesto esos espacios yo jamás me considero activista y movimiento lgbt eso a mí como que me toya, yo decía como la javeriana o nada (risa).

M: Ya decidida ella (risa).

A: Um entonces estaba así como pensando en eso entonces el año pasado abrieron una convocatoria como profesor de planta, en la convocatoria exigían preferentemente con doctorado yo por eso no me iba a presentar pero una de i mis colegas me dijo como: A

preséntate que y tienes todo para hacerlo te ha ido muy bien en la evaluaciones de los estudiantes y me presente , presente otra vez mande mi hoja de vida mis diplomas otro artículo de libro eh nos pidieron también un proyecto de investigación,. Entonces yo escribir un proyecto de investigación sobre VIH en comunidades indígenas que es un tema que no se ha trabajado mucho eh um entonces pase esos papeles tran, luego me volvieron a llamar ah entrevista pero me llamaron a entrevista con la personas que yo ya trabajo , gente actual un profesor y una profesora que yo ya había trabajado entonces yo me sentí a como n muy en confianza muy cómoda.

M: Claro. ¿Cual fueron los aspectos evaluados desde tu percepción?

A: Para mí solo fue en el ámbito académico, me preguntaron lo por mis proyectos académicos, intelectuales eh porque no había hecho el doctorado bueno y todo ese drama. Nunca fue juzgada mi apariencia ni nada me gustó mucho eso, y a finales del año pasado me llamaron y me dijeron que me había ganado el puesto de planta.

M: Ay por dios.

A: Eso fue realmente emocionante porque yo creo que yo llevo construyendo esto desde muy chiqui yo me acuerdo que yo muy chiqui quería ser profesora quería estar en universidades, dudo tecas, dictando clase.

A: (risa) si ese sueño completamente, entonces fue como eso.

M: Y ahí si no te pusieron cuantos años para estar ahí si no que indefinido.

A: Si ya estoy como profesora de planta indefinida en dos años me toca hacer el doctorado eh. me pusieron esa condición, tengo que hacerlo ajam pero la universidad me ayuda me da comisión de estudios.

M: Ah bueno que chévere te felicito A por ese avance que has tenido en tu experiencia laboral, ósea que chévere que haya pasado todo eso y eso que de alguna manerano se fijen solo de un aspecto físico.

A: Yo que eh que mi experiencia que lo que a mí me ha pasado es algo excepcional igual tú ya has trabajado el tema porque me parece que en la mayoría de organizaciones instituciones existen como unas dinámicas de exclusión muy fuertes entonces yo también creo

que eh logrado también por lo que estoy en la universidad javeriana una universidad que cuy misión parece el tema del respeto la inclusión cierto el reconocimiento de la diversidad eh también porque estoy en la facultad de ciencias humanas y ciencias sociales y en el departamento de antropología donde la diversidad es un elemento que se valoriza se reconoce creo que mi suerte hubiera sido muy distinta si yo fuera abogada, medica , ingeniera creo que ese sería un espacio mucho más hostiles.

M: Como para tener una posibilidad de tener un trabajo

A: Si sabes yo creo que es más difícil por ejemplo para pedir trabajo en una corporación financiera, pedir trabajo en un hospital bueno en otros espacios sería más difícil o más complicado.

M: Yo creo que ya hasta ahí la entrevista muchas gracias por la información que me estas brindando el tiempo que me diste para poderte realizar estas preguntas y nada me encanto conocer y espero volverte a ver.

A: No pues no lo que necesites sobre su trabajo si necesitan ms información estoy dispuesta.

M: Ok vale muchas gracias A.

A: Bueno.



Bueno días mi nombre es Natalia Hernández y el de mis compañera es Luisa Blandón, Stephania lozano, y May Romero, somos estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia de 9 y 10 semestre de psicología, estamos realizando un ejercicio educativo para la presentación de la tesis titulada subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral, queremos enfatizarnos en este tema por la gran importancia que tiene las prácticas de los psicólogos a la hora de realizar un proceso de selección, en este caso la entrevista, por eso es muy significativo conocer su opinión cuando presenta un proceso de selección es decir entrevista anteriormente nos firmaste el consentimiento informado que nos apruebas realizarte esta entrevista.

bueno empecemos

N: Coméntame ¿Cómo te llamas?

M: Hola buenos días mi nombre es M P

N: De acuerdo M cuéntame ¿Cuántos años tienes?

M: Tengo en este momento 27 años

N: Y ¿Dónde vives?

M: He por el sector de chapinero

N: Ok bueno cuéntame ¿cómo y cuándo empezó a tomar esta entidad de género?

M: Eh pues la verdad yo como desde como desde mis 12 años desde muy pequeña yo jugaba con el maquillaje de mi mama, me ponía los tacones y pues me sentía muy mal jugando con niños de mí mismo género, o sea yo futbol y eso no, a mí me llamaba más la atención jugar más con muñecas.

N: De acuerdo para usted ¿Que significa ser transexual?

M: Hay pues el ser transexual es estar en un cuerpo muy equivocado

N: De acuerdo ¿Qué crees que las personas piensan de las personas transexuales?

M: Ah actualmente la sociedad no lo admite, eh es algo muy complicado para nosotros eh por que la sociedad y la religión no admiten esto.

N: Ok bueno ¿Que opinión se ha generado a partir del estilo de vida que has escogido?

M: Ha pues gorda que te cuento eh fue muy difícil empezando porque mi familia me juzgaban mucho, los vecinos donde yo vivía, digamos que mis amigos supuestamente mis amigos me hicieron no o sea fue un cambio complicado, hee en toda mi vida y... la verdad la sociedad, la religión, todo eso no se acepta en este momento, mi papa nunca cuando yo cambie, mi papa no me apoyo ni nada la única que me apoyado es hay mi mama, pero de resto yo no tengo más contacto con mi familia, mis tíos, mis primos, no tu vieras todos me juzgaron y ninguno me acepto.

N: Ok, eh que opinión perdón, bueno, ahora si empecemos a hablar sobre la parte laboral, ¿Cómo y cuándo empezó su experiencia laboral?.

M: Eh pues la verdad he he mi experiencia fue empezando en un call center, digamos que yo hacia call center y pues digamos que bien que yo en ese momento pues no me juzgaron por nada, pero en eses proceso de selección porque en ese momento yo hasta ahora estaba entrando a laborar todavía no había cambiado en mi cedula mi nombre ni nada de eso.

N: Ok, pero ¿Cuéntenos o relátenos mas como fue ese proceso eh al inicial el proceso de call center?

M: Ha pues no digamos que fue bien en ese momento pues lo que te digo digamos que heee lo que te digo en esos momento se hicieron pruebas normal, entrevista y todo muy normal pero pues

por lo que te cuento, por lo que todavía no había cambiado mi nombre en la cedula no hubo problema en la contratación ni nada

N: Ok, quiere decir que usted inicio el proceso de selección y no tuvo ningún inconveniente en empezar su vida laboral puesto que en su nombre por decirlo de otra manera o se cedula no había cambiado el nombre de su cedula.

M: Si, exacto después de que yo cumplí mi mayoría de edad y pues digamos puede empezar a trabajar y yo me pude cambiar el nombre pues hay si tuve muchos inconvenientes eh para una entrevista laboral era juzgada, digamos la última empresa donde estuve fue no tu vieras desde el principio fue tenaz porque eh mi cedula he mi cedula aparezco todavía género masculino, eh mira mi cedula y dice M P pero el género es masculino y eso la empresa me lo formo, desde el primer momento en que a mí me llamaron para entrevista, n pues feliz porque voy a trabajar voy a tener trabajo, pero desde que llegue tu vieras como me miraban, de una vez como la discriminación, preguntándose este que será, será mujer o a que juega ósea esta empresa porque permite, no tu vieras

N: ok recapitulemos un poco usted me menciona que anteriormente inicio un proceso de selección, si eh, estamos hablando de la experiencia que usted tuvo en call center o otra experiencia

M: No fue la última empresa donde yo logre entrar fue como asesora comercial fue venta de telefonía celular

N: Ha ok, perfecto entonces cuéntame cómo fue ese proceso eh te presentaste no te presentaste, como fue ese proceso de selección como trabajaste actualmente trabajas allí, no trabajas cuéntame un poco, de todo eso

M: Bueno eh ya no trabajo allí, pues por que digamos que el ambiente laboral fue que generaron mis compañeros y mis compañeras digamos no fue la apropiada, yo me sentía discriminada fue algo muy feo vivirlo entonces, tu necesitabas un favor una pregunta algo y como que la gente te rechazaba, y fue como no fue algo muy feo, y digamos que la experiencia lo que te digo, presente mi proceso me llamaron para entrevistas yo me fui súper mamacita, súper muy bien presentada, y tu vieras de una vez desde que entre los hombres y las mujeres me miraban como este que será que hace aquí, pues desde que yo llegue y entre pues no, y las pruebas pues digamos que a todos les hicieron las pruebas y fue algo muy particular porque en una parte de las pruebas yo no entendió y el muchacho que me hizo las pruebas de una vez como contestándome como hay mire eso es así, como que no quería que yo me dirigiera e el, como teniéndome fastidio, y así pasa en la sociedad entonces no, y la entrevista y la entrevista he después de las pruebas me hicieron las pruebas, no sé qué he me pasaron a la entrevista con la psicóloga y no tu vieras se basaba como más en mi vida personal no le importaba como la experiencia que yo había tenido o sea del 100 % de la entrevista, me pregunto del trabajo un 5 y nivel académico otro 5 o sea digamos que un 10% entre esas dos y un 90% de mi vida personal o sea como diciéndome yo que bares frecuentaba o sea no si yo tenía relaciones, que hace cuanto tenía esa relación con mi novio, que si había tenido algún familiar o algo así con transmisión sexual fue fue muy feo, y la verdad yo o sea yo tiempo después para la contratación después de la entrevista y ya venia la contratación y tu vieras en la contratación, yo dure como unos dos tres cuatro días en la contratación y todo fue porque se equivocaron por que digamos se basaban sobre mi nombre, y me estaba frenando la contratación porque en mi cedula dice mi nombre actual pero mi género no es aparece masculino, entonces mi cedula dice M P y pero mi género es masculino eso entonces me ha traído muchos inconvenientes yo no he podido generar el cambio en mi cedula de mi genero porque dicen que

las leyes que no sé que que si semas, solo pude generar el cambio en mi nombre y es por eso, y la empresa que se vio obligada a contratarme, pues por que ya había pasado todo el

proceso todo el proceso y todo eso, pero desde un momento donde la psicóloga se hubiera dado cuenta yo creo que me discrimina por eso.

N: Ok, tu nos mencionas que la empresa eh prácticamente estuvo obligada a contratarte , por qué crees que te contrato por que porque crees que estuvo obligada te contrato,

M: Eh pues yo no soy bobita y si me hubieran discriminado yo se los dije si a mí no me contratan y me hacen la discriminación, eso lo puedo ir a demandar y pues ellos sabían que yo sabía que yo podía ir a demandar y ellos ya se vieron obligados a contratarme para no tener una carga una demanda como tal por discriminación.

N: Ok, dentro de tu relato o tu experiencia quiero que me especifiques un poco ¿El psicólogo tuvo en cuenta sus competencias laborales?

M: Fue una nena una psicóloga la que me hizo, la entrevista y no lo que te digo o sea mis competencias laborales a ella como que no le importaban, era más como estar pendiente de mi vida, como de usted como se desarrolla y usted si la tiene y sus papas si la apoyan esto y lo otro no fue como demasiado personal.

N: Que reacción tuviste frente a esa situación

M: No pues la verdad yo salí de ahí súper enojadísima porque lo que te digo la psicóloga me dice eso y me dice ya al final de la entrevista bueno muchas gracias te estamos llamando y yo le pregunto cuántos días para saber, o algo así, y me dice no te estamos llamando como quien dice no la vamos a llamar algo así, no se me sentí súper enojadísima.

N: Ok, sin embargo después helee dentro de tu relato nos comentas que pasaste el proceso de selección te comentaron esa fue la respuesta de la psicóloga pero te volvieron a llamar a contratarte o como fue ese proceso

M: Si, si como a los tres días dos días me llamaron me dijeron que tenía que firmar contrato y fui y firme contrato y fui a firmar como un martes más o menos y lo que te digo en la firma de contrato dure como tres días y yo entre a trabajar al otro lunes que yo iba y como que

hay como así usted es hombre o es mujer pero usted es mariada entonces como es entonces me ponían peros por todo ya hasta el final una muchacha hay en contratación pues en contratación me hizo todos los documentos ella muy buena me ayudo y pues me toco explicarle que si yo soy transexual que yo genere mi cambio de nombre pero mi cambio de sexo no lo he podido generar en la cedula ella fue la que soluciono todo.

N: Al principio de la entrevista nos mencionaste que tu no estabas trabajando con ellos actualmente cuanto tiempo duraste con la empresa entonces

N: No dure como 3, 4 meses yo era soy muy buena en ventas, soy muy buena en ventas pero el ambiente con mis compañeros fue no fue pauperrimo de lo peor no de lo peor, no uno en ventas le va súper bien, pues mírame mi cuerpazo, si es operadito y todo , pero este cuerpazo atrae si vez, este atractivo mírame, entonces no tu vieras es uno muy bueno en ventas pero, mis compañeros no heee si por ejemplo, pues si yo soy operada si pero por ejemplo en los heeee como se llama eso se me olvido donde uno guarda las cosas.

N:lokera

M: Si eso los Lakers, mis compañeros como súper morbosos como espiándome como mirándome a uno le dan una camiseta, y pues yo me la dejo desabrochada pues porque yo operadita y esto pues porque me gusta y para demostrarle a los hombres mis atractivos, que yo soy mujer pero si, ellos como espiándome como será que uno se atrevió a decirme huy es que yo nunca le he tocado un seno operado a una mujer y o sea como re irrespetuoso, como como así, o sea como como bueno si entonces soy operada y venga me toca a ver cómo no, o sea la porquería de la sociedad que me dejo tocar que soy la fuf, no pues no entonces no eso tu vieras, el trato de mis compañeros fue pauperrimo,

N: ok, entonces ya para finalizar quieres contarnos algo más sobre tu experiencia , no se sobre los procesos de selección en este que tú nos comentas como te sentiste,

M: no, pues lo que te digo en este proceso muy muy fuerte pues lo que te digo la sociedad no lo asimila, digamos yo tengo entendido que los psicólogos, heee son gente de mente abierta,

cosas así pero por lo menos la última que me tocó fue no o sea como si no lo asimilara no lo aceptara la sociedad heee digamos que nuestro género las personas que sí. que son así como yo están en un cuerpo y se sienten en otro la sociedad no los acepta no los acepta nos cierra mucho las puertas no nos dan la posibilidad yo no me imagino digamos estudiando digamos el ejemplo de usted una psicología y yo siendo transexual o sea no.

N: buenos muchas gracias de igual manera por su tiempo heee ha sido de gran ayuda conocer un poco más sobre su experiencia, de igual manera nosotras vamos a relatarle como fue este proceso este trabajo, cual fue el resultado de acuerdo

M: buenos son usted muy amables muchas gracias espero mi opinión halla servicio ha un granito de arena para cuando ustedes estén en las prácticas y eso de haciendo entrevista y eso no discriminen la gente somos buenos trabajadores y sirva para aportarle algo a la sociedad

N : bueno muchas gracias

M: bueno gracias



E: Buenas noches, eh el día de hoy vamos a iniciar nuestra entrevista aaaa nuestra invitada, eh primero que todo me gustaría saber ¿cómo se llama?, ¿qué edad tiene?, ¿de dónde es? Y ¿Dónde vive actualmente?

A: Hm bueno, mi nombre es A. C, tengo 30 años, soy de Bogotá y vivo en Bogotá en la zona centro y ya jejejeje

E: ¿Cómo y cuándo decidió tomar esta identidad de género?

A: Um bueno, yo ya decidí asumir vivir como mujer, vivir como trans, decidí ser trans como a los 20 años entonces hay fue como empezó todo este proceso, yo me empecé a vestir como chica como desde los 16 pero era como una cosa esporádica pero ya todos los días y vivir como una chica desde los 20.

E: ¿Para usted que significa ser Transexual?

A: Para el significado de ser trans es ser transgresiva, ser transparente, ser transcendental, ser ehmmm una persona llena de valores que pueda transmitir esa diferencia ehmmm que aunque a veces la gente no entienda se debería permitir conocer un poco más, ehh y sobre todo tener una coraza y una piel muy fuerte para aguantar los diferentes golpes que te da la vida, pues para nadie en el mundo la vida es fácil pero para nosotras es un poco más difícil porque la gente todavía es de mente tan cerrada que no ve que la ropa es simplemente ropa, o que el género es solamente eso que podemos transitar entre ellos, porque hay partes de las mujeres y sentimientos que son muy masculinos o cosas de los hombres que también son muy femeninas pero pues estamos en una sociedad tan cerrada que piensan que el azul es para los niños y el

rosado para las niñas ósea es un limitante, yo creo que lo que hacemos nosotras es romper todos esos estereotipos siendo diferentes siendo igual también como los demás.

E: ¿Qué cree usted que las personas piensan de las personas transexuales?

A: Bueno pues desafortunadamente la gente no tiene la mejor idea de nosotras pues precisamente porque no nos conocen ni se ha dado la oportunidad de ver un poco más allá entonces eh piensan que somos peligrosas que somos agresivas eh en cuanto a las chicas trans te puedo hablar eh, um y pues si la gente le tiene un poco de miedo a lo que no conoce entonces yo invito a toda la gente que abra un poco más su mente y se dé cuenta que somos personas comunes y corrientes.

E: ¿Qué opiniones se han generado a partir del estilo de vida que has escogido?

A: Pues bueno yo creo que ser muchas jaja, pero pues realmente para uno decidirse ser trans o para decir cualquier cosa frente a la vida de uno, es eso es que uno toma las decisiones no hay necesidad de pedirle opinión a nadie ni hacer nada eh por complacer a los demás entonces creo que las opiniones de los demás nunca me han importado creo que las únicas opiniones que me importaría es de mi mamá y pues mi mamá siempre me ha apoyado y ha respetado totalmente mi vida entonces creo que las opiniones de los demás nunca me han interesado.

E: ¿cómo y cuándo empezó su experiencia laboral?

A: Bueno mi experiencia laboral a los 17 años jaja porque emm maquillaba y eso a mis amigas entonces alguien una vez me dijo oye te gustaría trabajar en esto, y empecé como a maquillar a peinar y ya un trabajo trabajo trabajo fue en la discoteca Theatron que a los 18 años empecé hacer shows, hacer presentaciones presentaba eventos entonces desde ahí me he mantenido con ese trabajo hasta ahora, o sea hace 12 años y con mi otro trabajo pues de maquillar y eso también he llevo ya la experiencia de 13 trabajando en revistas, maquillando en eventos, y pues ahora hace como 5 años trabajando para televisión.

E: Relátame una experiencia donde usted haya participado alguna vez en un proceso de selección.

A: Um, la verdad nunca he tenido una entrevista de trabajo pues como formal de llevar una hoja de vida y pues todo este tipo de cosas si no pues como siempre me han referido y pues he trabajado con gente que ya conoce mi trabajo entonces nunca hubo necesidad de una entrevista o de llevar una hoja de vida, tomar exámenes y ver a un psicólogo nunca he vivido ese proceso en lo personal pero si se trata de relatarte una experiencia una vez acompañé a una de mis amigas a un proceso de selección para el cargo de administradora en el área de dirección de talento humano, ella hizo todo el proceso y se presentó como mujer trans, después de haber pasado un filtro y te llaman a primera entrevista, considero que después de eso tampoco me ha animado ser parte de un proceso así.

E: ¿Describeme como fue el proceso desde la presentación de la hoja de vida hasta la entrevista laboral?

A: Bueno ehheh ella filtro por el empleo su hoja de vida después la llamaron y la acompañé a su entrevista, para mi ese proceso es muy tedioso.

E: ¿De qué manera en el proceso de entrevista, el psicólogo tuvo en cuenta sus competencias laborales?

A: de hecho cuando estuvimos en la entrevista con el psicólogo, esa vez era para una empresa que me reservo el nombre donde podías entrar con acompañante a la entrevista el psicólogo evaluó si ella estaba capacitada para el cargo, se notaba que observa que no era una mujer lo que estaba entrevistando, pero mantuvo sus preguntas a su vida académica e experiencia laboral.

E: ¿Cual fueron los aspectos evaluados desde su percepción?

Vale, pues el bueno mmm evaluó como su manera de trabajar, con unas situaciones no recuerdo cuales, pero sé que le pregunto cómo manejaba un cargo con mucho personal, solo por un segundo quiso introducirse en su vida personal pero después cambio la

pregunta, fue incomodo como nos miraba, creo que de primeraso la descalifico porque nunca la llamaron, considero que si evaluó su empoderamiento y ya.

E: Bueno A, muchas gracias por su colaboración en el desarrollo de esta entrevista, su opinión es de suma importancia para el proyecto.

A: Gracias a ti por tener en cuenta, espero me cuentes como termina su proyecto, gracias por darnos un reconocimiento y bueno jaja espero saber cómo todo termina.

Anexo 1

Anexo 2

88

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>APENDICE F</p> <p>Consentimiento previo, expreso e informado para el tratamiento de los datos recibidos en entrevista.</p>
---	---

Dando cumplimiento a la petición de grado de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** se realiza un consentimiento informando para que las personas entrevistadas en el proyecto que lleva como nombre **SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL** posean conocimiento que esta evaluación se realiza bajo carácter investigativo-educativo, solicita su autorización para el tratamiento, consulta de los datos e información personal consignados en su entrevista a través de la firma del presente documento.

Por lo anterior Autorizo a **Luisa Fernanda Blandón, Angie Stephania Lozano, May Romero y Natalia Hernández** para que puedan, dar el tratamiento pertinente a los datos que se encuentran consignados en mi entrevista a través de la firma del presente documento y que puedan ser usados en el siguiente caso:

- Presentación de proyecto de grado.
- Publicación de proyecto de grado.

También para ser manipulado por sus educadores y los colaboradores autorizados según los procedimientos establecidos.

Nombre: Carla Jimenez R.

Cedula: 53.286.932

Cargo: estilista

Fecha: febrero 2015.

CJR
Firma:

Anexo 3

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>Consentimiento previo, expreso e informado para el tratamiento de los datos recibidos en entrevista.</p>
---	---

Dando cumplimiento a la petición de grado de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** se realiza un consentimiento informando para que las personas entrevistadas en el proyecto que lleva como nombre **SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL** posean conocimiento que esta evaluación se realiza bajo carácter investigativo-educativo, solicita su autorización para el tratamiento, consulta de los datos e información personal consignados en su entrevista a través de la firma del presente documento.

Por lo anterior Autorizo a **Luisa Fernanda Blandón, Angie Stephania Lozano, May Romero y Natalia Hernández** para que puedan, dar el tratamiento pertinente a los datos que se encuentran consignados en mi entrevista a través de la firma del presente documento y que puedan ser usados en el siguiente caso:

- Presentación de proyecto de grado.
- Publicación de proyecto de grado.

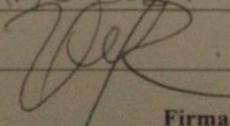
También para ser manipulado por sus educadores y los colaboradores autorizados según los procedimientos establecidos.

Nombre: Veronica Riera.

Cedula: 1.032.442.298

Cargo: Operadora maquina plana

Fecha: 25 Marzo 2019.


Firma:

Anexo 4

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p>Consentimiento previo, expreso e informado para el tratamiento de los datos recibidos en entrevista.</p>
---	---

Dando cumplimiento a la petición de grado de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** se realiza un consentimiento informando para que las personas entrevistadas en el proyecto que lleva como nombre **SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL** posean conocimiento que esta evaluación se realiza bajo carácter investigativo-educativo, solicita su autorización para el tratamiento, consulta de los datos e información personal consignados en su entrevista a través de la firma del presente documento.

Por lo anterior Autorizo a **Luisa Fernanda Blandón, Angie Stephania Lozano, May Romero y Natalia Hernández** para que puedan, dar el tratamiento pertinente a los datos que se encuentran consignados en mi entrevista a través de la firma del presente documento y que puedan ser usados en el siguiente caso:

- Presentación de proyecto de grado.
- Publicación de proyecto de grado.

También para ser manipulado por sus educadores y los colaboradores autorizados según los procedimientos establecidos.

Nombre: Andrea Garcia.

Cedula: 78030165.

Cargo: Docente.

Fecha: 7 Abril 2015.

Andrea Garcia.

Firma:

Anexo 6

 <p>Universidad Piloto de Colombia UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</p>	<p align="center">Consentimiento previo, expreso e informado para el tratamiento de los datos recibidos en entrevista.</p>
---	---

Dando cumplimiento a la petición de grado de la **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA** se realiza un consentimiento informando para que las personas entrevistadas en el proyecto que lleva como nombre **SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS POR PERSONAS TRANSEXUALES A TRAVÉS DE LA ENTREVISTA LABORAL** posean conocimiento que esta evaluación se realiza bajo carácter investigativo-educativo, solicita su autorización para el tratamiento, consulta de los datos e información personal consignados en su entrevista a través de la firma del presente documento.

Por lo anterior Autorizo a **Luisa Fernanda Blandón, Angie Stephania Lozano, May Romero y Natalia Hernández** para que puedan, dar el tratamiento pertinente a los datos que se encuentran consignados en mi entrevista a través de la firma del presente documento y que puedan ser usados en el siguiente caso:

- Presentación de proyecto de grado.
- Publicación de proyecto de grado.

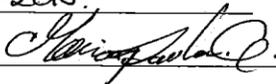
También para ser manipulado por sus educadores y los colaboradores autorizados según los procedimientos establecidos,

Nombre: Maria Paola Gonzalez

Cedula: 1016099312

Cargo: Asesor Ventas

Fecha: 03-05-2015



Firma: