

**MUJERES TRANS EN LA VEJEZ; UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN.  
PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DESDE LA GERENCIA  
SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA GARANTÍA DE SUS DERECHOS.**

**OLGA LUCÍA ACOSTA CAMACHO  
VIVIANA DEL PILAR GONZÁLEZ VERANO  
YEAN MERILINS PRIETO RODRÍGUEZ.**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN  
BOGOTÁ, D. C.**

**2017**

**MUJERES TRANS EN LA VEJEZ; UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN.  
PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DESDE LA GERENCIA  
SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA GARANTÍA DE SUS DERECHOS.**

**OLGA LUCÍA ACOSTA CAMACHO  
VIVIANA DEL PILAR GONZÁLEZ VERANO  
YEAN MERILINS PRIETO RODRÍGUEZ**

**Trabajo presentado para optar el título de Especialista en Gerencia Social**

**TUTORA  
DRA. REINA HELENA RODRÍGUEZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN  
BOGOTÁ, D. C.  
2017**

## **Agradecimientos**

Queremos agradecer primero a nuestras familias por su apoyo, colaboración, comprensión y paciencia incondicional; en segundo lugar, a la Secretaría Distrital de Integración Social, SDIS y a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO, que se articularon y facilitaron acciones y espacios para que pudiéramos mejorar nuestros conocimientos; y por último, y por qué no, felicitarnos a nosotras mismas por haber tomado esta importante decisión, que aunque nos generó algunos esfuerzos económicos, familiares y de descanso, estamos aquí avanzando en nuestros sueños y metas.

## **Abstract**

The present project seeks to be a proposal that includes the tools of the Social Management for the integral attention and the visibility of a sector, trans women elderly people, a minority group, given that to reach old age they have had to overcome and survive barriers, exclusions, stories of violence, abuse and indifference. Being an older person includes new dimensions, potentials, stories but also new struggles, new challenges and, in many cases, more pain.

The present integrating project consists of three chapters; in the first, the theoretical sustenance is made that all problems require to identify their causes and consequences, actors' voices are retaken, even though they are not direct, they are people who have had contact with their lives, realities and daily lives. In the second chapter the methodological part is exposed; the objectives and the praxeological model. Finally, instruments are applied from the Social Management that allow an institutional strengthening that is required so that trans women can be visibilized and socially included, can be attended by governmental entities, but also and as society's responsibility to contribute to the guarantee of their rights and the exercise of their duties.

## Resumen

El presente proyecto busca ser una propuesta que incluye las herramientas de la Gerencia Social para la atención integral y la visibilización de un sector, las mujeres trans personas mayores, un grupo minoritario, dado que para llegar a la vejez han tenido que superar y sobrevivir barreras, exclusiones, historias de violencia, maltrato e indiferencia. Ser persona mayor comprende nuevas dimensiones, potenciales, historias, pero también nuevas luchas, nuevos retos y, en muchos casos más dolor.

El presente proyecto integrador consta de tres capítulos; en el primero se realiza el sustento teórico que toda problemática requiere para identificar sus causas y consecuencias, se retoman voces de actores, que aunque no sean directas, son personas que han tenido contacto con sus vidas, realidades y cotidianidades. En el segundo capítulo se expone la parte metodológica; los objetivos y el modelo praxeológico. Por último, se aplican instrumentos desde la Gerencia Social que permiten un fortalecimiento institucional que se requiere para que las mujeres trans puedan ser visibilizadas e incluidas socialmente, puedan ser atendidas por parte de las entidades gubernamentales, pero también y como responsabilidad de la sociedad, aportar a la garantía de sus derechos y el ejercicio de sus deberes.

## Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Capítulo 1</b> .....	9
1.1 Introducción.....	9
1.3 Estado del Arte.....	16
1.4 Marco Conceptual.....	20
Vejez: .....	20
Envejecimiento: .....	21
Envejecimiento poblacional:.....	22
Edad: .....	22
Sexo: .....	23
Género:.....	23
Identidad de género:.....	24
Persona Trans:.....	25
Persona Cis: .....	25
Orientación sexual: .....	26
Homosexual: .....	26
Heterosexual .....	26
Bisexual: .....	26
<b>Capítulo 2</b> .....	27
2.1 Perfil de la Organización .....	27
2.1.2 Antecedentes de la organización.....	29
<b>Capítulo 3</b> .....	32
3.1 Objetivos.....	32
3.1.1 Objetivo general.....	32
3.1.2 Objetivos específicos. ....	32
3.2 Descripción de la Metodología.....	32
3.2.1 Fase del ver. ....	33
3.2.2 Fase del juzgar. ....	35
3.2.3 Fase del actuar.....	35
3.2.4 Fase del devenir creativo. ....	35
3.3 Entrevista a Expertas.....	35
3.3.1 Información del instrumento.....	35
<b>Capítulo 4</b> .....	40
Herramientas de la Gerencia Social.....	40
4.1. Planeación Estratégica .....	40
4.2 Alianza “Lili porque las mujeres trans también cuentan” .....	43
4.3. Identificación y Resolución de Conflictos.....	52
Cronograma.....	54
Presupuesto .....	55
Conclusiones.....	56

Recomendaciones .....	58
Referencias Bibliográficas .....	60
Anexos.....	65

## **Lista de Anexos**

**Anexo A.** Convocatoria realizada

**Anexo B.** Entrevista 1

**Anexo C.** Entrevista 2

**Anexo D.** Entrevista 3

**Anexo E.** Diagnóstico Estratégico

**Anexo F.** Graficación de la Red

**Anexo G.** Directorio de Aliados

**Anexo H.** Definición de Compromisos

**Anexo I.** Matriz de Conflictos frente a la alianza

**Anexo J.** Matriz de Identificación

**Anexo K.** Cronograma

**Anexo L.** Presupuesto



## Capítulo 1

### 1.1 Introducción

La vejez es una etapa del ciclo vital, que al igual que la infancia, adolescencia, juventud y adultez, conlleva una serie de cambios esperados e inesperados, como los fisiológicos, los sociales; que son los cambios en las responsabilidades, roles y expectativas; los económicos como los ingresos recibidos y las formas de gastar, las prioridades y el consumo. A nivel familiar se presentan cambios en el lugar que ocupa, la forma de comunicación, las dinámicas. Así como no existe una sola forma de ser, no existe una sola forma de envejecer, es un proceso que es impactado por variables personales como el estilo de vida, las enfermedades previas, el nivel o estrato socioeconómico, entre otras.

Por otro lado, la sexualidad es un aspecto que impacta durante toda la vida, es más que la genitalidad, es la forma en que se percibe e identifica una persona, marca la forma en la que se expresa; por lo general, la sexualidad se asocia a la orientación sexual y la identidad de género, la primera es la atracción sexo afectiva o el interés que se tiene, mientras que la identidad de género es una construcción personal que se realiza tomando los patrones culturales, expectativas, tradiciones, entre otros. Culturalmente se ha referido de manera binaria, es decir, solo dos identidades de género, a saber, femenino o masculino que están relacionados al sexo biológico macho o hembra, y la orientación sexual que ha primado históricamente es la heterosexualidad. Esto es lo que ha regido el pensamiento y las normas culturales, sin embargo, existen personas que no se pueden parametrizar bajo esos términos, es decir, su construcción de identidad no es con base a su sexo de nacimiento, y su orientación sexual no es hacia personas del sexo opuesto, por lo que surge el tema de “diversidad sexual y de identidad de género”

Ser o identificarse con una orientación sexual o una identidad de género diversa conlleva a fragmentar lo que socialmente se espera, lo que genera temores y prejuicios que afectan la forma como se relacionan otras personas de su mismo medio o contexto. Genera discriminación que lleva a la exclusión de ambientes educativos, laborales y familiares, así como a los asesinatos o crímenes de odio, que es matar a una persona solo por tener una identidad de género u orientación sexual diferente al normativo.

La discriminación se da hacia todo aquello que sea diferente a lo normativo, es por ello que personas pertenecientes a etnias, razas, estratos o género, pueden ser víctimas de acciones de discriminación.

Por la edad también se presenta, como menciona John Beard, director del departamento de envejecimiento y ciclo de la vida de la Organización Mundial de la Salud, OMS, “el edadismo o discriminación por edad es un fenómeno muy extendido, es actuar según estereotipos, es tratar a las personas en función a su edad” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2016).

Por tanto, si se correlacionan dos o más variables, el nivel de acciones discriminatorias puede aumentar, y con ello generar vulneraciones, afectaciones en la calidad de vida, y en el desarrollo de la misma, así como en el ejercicio de los derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación tiene la intención de aportar en la visibilización de los derechos de las mujeres trans en la vejez, buscando con ello respuestas o acciones afirmativas por parte de todas las entidades, tanto estatales como ONG `s o privadas, así como la misma ciudadanía. Y es aquí, donde el papel de la Gerencia Social es fundamental ya que se requiere de una articulación que permita aportar acciones tendientes a responder a sus necesidades frente a las situaciones de fragilidad y vulnerabilidad social alta, lo que además conlleva un sentido de urgencia.

Como lo indica Pérez (2016) en sus investigaciones:

Sus historias de vida cotidiana están atravesadas por insistentes procesos de violencia y estigmatización que las convierte en personas fuertemente vulnerables. Luchar no solo con la reapropiación de sus cuerpos para que estén en sintonía con su ideal, sino también sortear a diario las batallas con los prejuicios sociales que encasillan dichas identidades y cuerpos en un lugar de lo que podríamos llamar lo abyecto, noción acuñada por Julia Kristeva (1988) y retomada por Butler (2002) para referirse a lo rechazado, lo que puede ser considerado como no significativo y como no vivible. (p5)

El presente trabajo, enfocado en la temática de las mujeres trans y vejez, se desarrolló en dos fases: la primera se basó en la exploración bibliográfica, con el fin de profundizar en el tema y para ello se aplicó la técnica de investigación documental y en el enfoque praxeológico que propone la Universidad Minuto de Dios. En la segunda etapa se aplicaron los instrumentos de la Gerencia Social, como aporte para la atención de las mujeres trans en la vejez y una forma de mejorar la intervención desde la institucionalidad.

En Colombia, en la mayoría de universidades existen grupos de activismo conformados que promueven actividades e investigaciones; sin embargo, la atención no está centrada en las personas mayores y sus condiciones actuales de vida. De igual forma, se buscó un documento de caracterización que permitiera identificarlas, conocer sus particularidades así como sus necesidades; para ello se consultó a la Secretaría Distrital de Planeación desde la Dirección de Diversidad Sexual, pero el documento existente es la línea base para la Política Pública que data del año 2010. En la Secretaría Distrital de Integración Social existe la Subdirección para Asuntos LGBTI, sin embargo, la caracterización de personas mayores del sector es una tarea de acción para el año 2018. Para el IDEPAC, con la Gerencia de Mujer y Género, incluir a las mujeres trans hace parte de una agenda pero aún no se está ejecutando.

Se logró una articulación con el Centro de Atención Integral para la Diversidad Sexual e Identidad de Género, CAIDS, zona Centro, de la Secretaría Distrital de Integración Social. Sin embargo, contactar a las personas, a las mujeres trans personas mayores no es simple, debido a que de parte de ellas existe una resistencia especialmente hacia la actual administración desde un sentimiento de pérdida, porque en el anterior gobierno existió gran interés por el sector, especialmente por las mujeres trans, sentimiento que no sienten en la actual; así mismo, porque existe la sensación subjetiva de sentirse objetos por lo que no quieren o son muy difíciles para que participen de una investigación aun cuando se ofrezcan beneficios o resultados que puedan mejorar su calidad de vida.

Este hecho dificultó el que se pudiera contactar a mujeres trans para el presente proyecto. Se diseñaron volantes (Ver Anexo 1) que se repartieron en “Casa Nutrir Diversidad” que es el Comedor Comunitario que está al interior del CAIDS sin que tuviera el mínimo éxito; se trató de contactar con la Red Comunitaria Trans pero no atendieron a la cita que se había acordado con ellas, y luego se presentaron dificultades entre ellas. Se asistió a dos eventos con el objetivo de identificar mujeres trans personas mayores que pudieran vincularse, a saber, “movilízate por tu salud”, realizado el 13 de septiembre del 2017 en la Universidad de Los Andes; no obstante, se trataba de mesas de trabajo para una investigación que está realizando el Ministerio de Protección junto a otras entidades para crear un manual de buenas prácticas para la atención de personas trans. Cabe mencionar que es esperanzador ver a jóvenes trans empoderados y empoderadas no solo de la información pertinente a sus tránsitos, sino de política, del ejercicio

de sus derechos, saber que el transcurrir de sus vidas va a ser diferente a las personas trans personas mayores de nuestra época.

El segundo evento fue en el Parque Nacional el 23 de septiembre, Primer Encuentro Distrital “Tejiendo Redes, Afectos y Saberes”, desafortunadamente fue un día lluvioso que no favoreció pese a las actividades culturales que se realizaron.

Las voces que se retoman son de expertas, son 3 mujeres que en su ejercicio laboral han trabajado con mujeres trans mayores, una de ellas mujer trans quien coordina actualmente el CAIDS; la segunda, una mujer políticamente lesbiana que trabaja con la Secretaría Distrital de Integración Social para la subdirección de asuntos LGBTI, y la tercera una mujer que está dedicada a la investigación y docencia, y que está realizando una investigación sobre *oportunidades en el envejecimiento y la vejez en mujeres trans* con la Universidad El Bosque.

La segunda fase fue desarrollada en el Ciclo de Instrumentos en el que se implementan las herramientas de la Gerencia Social; se diseñaron unos instrumentos que aportan a la atención de las mujeres trans personas mayores; una planeación estratégica que permite no solo reconocer las oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades sino plantear estrategias que permitan intervenir los factores para controlar su impacto y mejorar resultados, así como un manual de manejo de conflictos que permita fortalecer las instituciones, al detectar esos posibles conflictos y neutralizarlos. Por último, una alianza entre sectores público, privado y organizaciones civiles, que permita unificar esfuerzos y actividades, y así tener un resultado más eficiente y con mayor impacto.

De igual manera se construyó, en el ciclo de instrumentos, un artículo científico dirigido al ámbito académico con el objetivo que pueda ser aportado con otras perspectivas, profesiones, experiencias y proponer otras soluciones.

## 1.2 Justificación

Tal como lo cita Callejas (2008) en su ponencia en el ciclo rosa\*

...para hablar de los y las intersexuales de este país y de la toda región de Latinoamérica y el Caribe, que siguen, en muchos sitios, condenados y condenadas, son voces excluidas, como cuerpos mutilados y genitalidades marginadas, también las

---

\* El ciclo rosa era un escenario del Instituto Pensar, de la Universidad Javeriana, en el que se buscaba tratar de manera académica el tema de la homosexualidad. Desde el año 2013 cambió de espacios, y para el año 2017 se expuso en la Cinemateca Distrital.

transformistas, que son estigmatizadas por gays, por algunas mujeres lesbianas y por algunos y algunas heterosexuales, al ser caracterizados como "maricas vestidas de mujer", "hombres payasos vestidos de féminas" o leídas negativamente por algunas travestis como "pirobas" o como "gays vestidos de mujer" negando las diversas construcciones de identidades y expresiones de género que sean o se pueden dar en los trans" (pp. 59-60).

Culturalmente existe discriminación, a pesar que desde los años 40 los movimientos LGBTI han luchado por la defensa de sus derechos, y es solo hasta hace poco que se han tenido avances en aspectos jurídicos y legales como los logrados con la Sentencia C-075/07 que reconoció la unión marital de hecho y la protección patrimonial (Corte Constitucional. República de Colombia, 2007). En la Sentencia C-811/07 se aplicó la cobertura en el Plan Obligatorio de Salud en el régimen contributivo para compañero del mismo sexo (Corte Constitucional. República de Colombia, 2007), y según la Sentencia C-006/16 se establece como no obligatorio el servicio militar para mujeres trans (Corte Constitucional. República de Colombia, 2016).

Sin embargo, se puede observar en lo reflejado en encuestas, como en la Bienal de Cultura 2016, aplicada a 15.674 personas, que aún existe resistencia a la expresión del afecto en público entre personas LGBTI; si bien no es la mayoría, sí es un porcentaje representativo (41.9%), así como que se casen entre sí, (40,9%), que críen o adopten niños y niñas (52,8%), lo que representa que aún la sociedad vulnera su derecho a una familia y a la libre expresión de la personalidad.

Así mismo, dentro de las mismas encuestas se excluye a las personas transgénero. El Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI, emitió un boletín de acuerdo a los resultados de la Encuesta Multipropósito Bogotá 2014 (Páez & González, 2016), en ella se consultaron 20.518 hogares para un total de 61.725 personas encuestadas, y se proponía realizar una caracterización desagregada por sexo: hombres, mujeres e intersexuales, y orientación sexual: heterosexuales, homosexuales y bisexuales. Es un gran aporte para el colectivo dado que permite visibilizar el número de hombres, mujeres e intersexuales que hay en la ciudad, así como de personas declaradas como homosexuales, heterosexuales o bisexuales; se diseñó el índice de prosperidad que está relacionado con la economía del hogar, educación, infraestructura, medio ambiente, inclusión social, seguridad y capital social.

Representa un avance significativo, dado que era la primera vez que se incorporaba en una encuesta realizada por el DANE la *variable intersexual* dentro de la categoría sexo, y *las variables homosexual y bisexual* en la categoría orientación sexual, pese a que desde el ejercicio de construcción la Dirección de Diversidad Sexual propuso que se incluyera la variable género, lo que proporcionaría una caracterización de derechos, permitiría visibilizar a nivel de educación, vivienda, jefatura de hogar, salud, cómo es la situación de las personas trans, no se logró, esta es la apuesta para la encuesta 2017, que se incluya el género: femenino, masculino, transgénero.

En la encuesta SABE COLOMBIA 2016, que ha sido la mayor apuesta para conocer la situación de salud y bienestar de la población mayor del país, para tomar acciones y desarrollar programas que mejoren su calidad de vida, se encuestaron a 23.694 personas en 32 departamentos del país, en áreas rurales y urbanas, y midió los determinantes del envejecimiento activo (socioeconómicos, entorno social, entorno físico, factores personales, factores conductuales, condiciones de salud y uso y acceso a servicios de salud).

La categoría género fue hombre o mujer, dado que los resultados están categorizados solo de esta manera y no se tuvo en cuenta la categoría orientación sexual; así, se perdió una oportunidad de aprovechar el esfuerzo que se realizó para esa encuesta, para conocer situaciones e información de las personas con orientaciones de género diversas, lo que además podría representar un sesgo a la información obtenida, porque cabe la pregunta ¿las mujeres y hombres trans fueron encuestados? De ser así, ¿sus respuestas se incluyeron según el género con el que se identifican o según el sexo que registra en el documento de identidad?

Por otra parte, culturalmente se categoriza por edades, desde la biología se mencionan los ciclos vitales, desde la psicología evolutiva se hace referencia a ciclos evolutivos. Desde ese supuesto se segrega para, por ejemplo a nivel distrital, ofrecer atención integral, a saber, primera infancia, infancia, juventud, adultez, y vejez. A nivel social se otorga a cada ciclo un conjunto de expectativas, roles, obligaciones y privilegios, que se enmarcan en una dinámica familiar, social y cultural, y en esos espacios se generan estereotipos o imaginarios que pueden ser negativos; así, frente a las personas mayores están el pensarlos como frágiles, que no tienen nada para aportar, son una carga económica para la sociedad (Unidad para las Víctimas, 2017).

Además, en el lenguaje se encuentran dichos o frases que se utilizan con frecuencia; “cuando llegan a viejos se vuelven como niños”, “es que entre más viejo más chocho”, “los

achagues de la edad”, frases que al ser cotidianas se toman como reales, lo que afecta la independencia, libertad y autonomía de las personas. Así como asociar la vejez con el declive, con algo negativo.

Por tanto las mujeres trans viejas o personas mayores, estarían doblemente discriminadas: transfobia y edadismo, lo que aumenta la vulneración y exclusión social. Adicionalmente, existe un agravante y es que el promedio de expectativa de vida de las mujeres trans en América Latina es de 35 años, lo cual refleja que muchas mueren asesinadas (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, [CIDH]. 2015).

La CIDH refiere que existe un vínculo entre exclusión, discriminación y la corta expectativa de vida; la violencia y discriminación inicia a temprana edad, debido a expresar sus identidades de género diversas son expulsadas de sus hogares, colegios, familias y comunidades, lo que conlleva a que se enfrenten a “pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia. Como consecuencia, las mujeres trans son perfiladas por la policía como peligrosas, haciéndolas más vulnerables al abuso policial, a la criminalización y a ser encarceladas” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, [CIDH], 2015).

Así mismo, la exclusión dificulta el acceso al sistema de salud, lo que afecta directamente a aquellas para quienes la modificación de su cuerpo es parte de su construcción de identidad, ya que encuentran una barrera para acceder a las transformaciones corporales de calidad y supervisadas medicamente, y su ausencia genera complicaciones de salud que pueden conllevar a la muerte. “...Es así que el ciclo de pobreza y exclusión en el cual están inmersas las mujeres trans las hace más vulnerables a la muerte y a la violencia de parte de agentes estatales y no estatales” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, [CIDH], 2015).

En resumen, las mujeres trans que logran llegar a viejas, son personas que han tenido que experimentar y sobrevivir cadenas de violencias y discriminaciones que han impactado a lo largo de su vida en todas las áreas, son sobrevivientes, pero al llegar a la vejez se enfrentan a nuevas acciones de discriminación, exclusión y pobreza.

De ahí la importancia y la necesidad de visibilizar este grupo poblacional, porque son personas que requieren una asistencia desde el Estado, de manera urgente y sobre todo integral,

porque aun cuando existen Políticas Públicas, proyectos y servicios, en algunos casos no son representativos de sus necesidades e intereses, o no logran el impacto que se requiere.

Por ejemplo, la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital, tiene el enfoque de género, y está establecido como criterio de priorización para acceder a los diferentes servicios del proyecto el ser mujer trans, excepto para el servicio de Apoyos para la Seguridad Económica, lo que dificulta aún más el acercamiento a la institución; las mujeres trans no llegan a solicitar los servicios, por desconocimiento o desinformación, suponen que se regirá por criterio de edad para hombres, por estar así en su documento de identidad. Además, porque existen listados de personas en solicitud de servicio, que en localidades pequeñas como Los Mártires, alcanzan las 700 personas, lo que representa un tiempo de espera de dos años en promedio, sin profundizar en que los y las profesionales de los servicios no tienen un enfoque de género ni diferencial, lo que acentúa más la discriminación y la problemática.

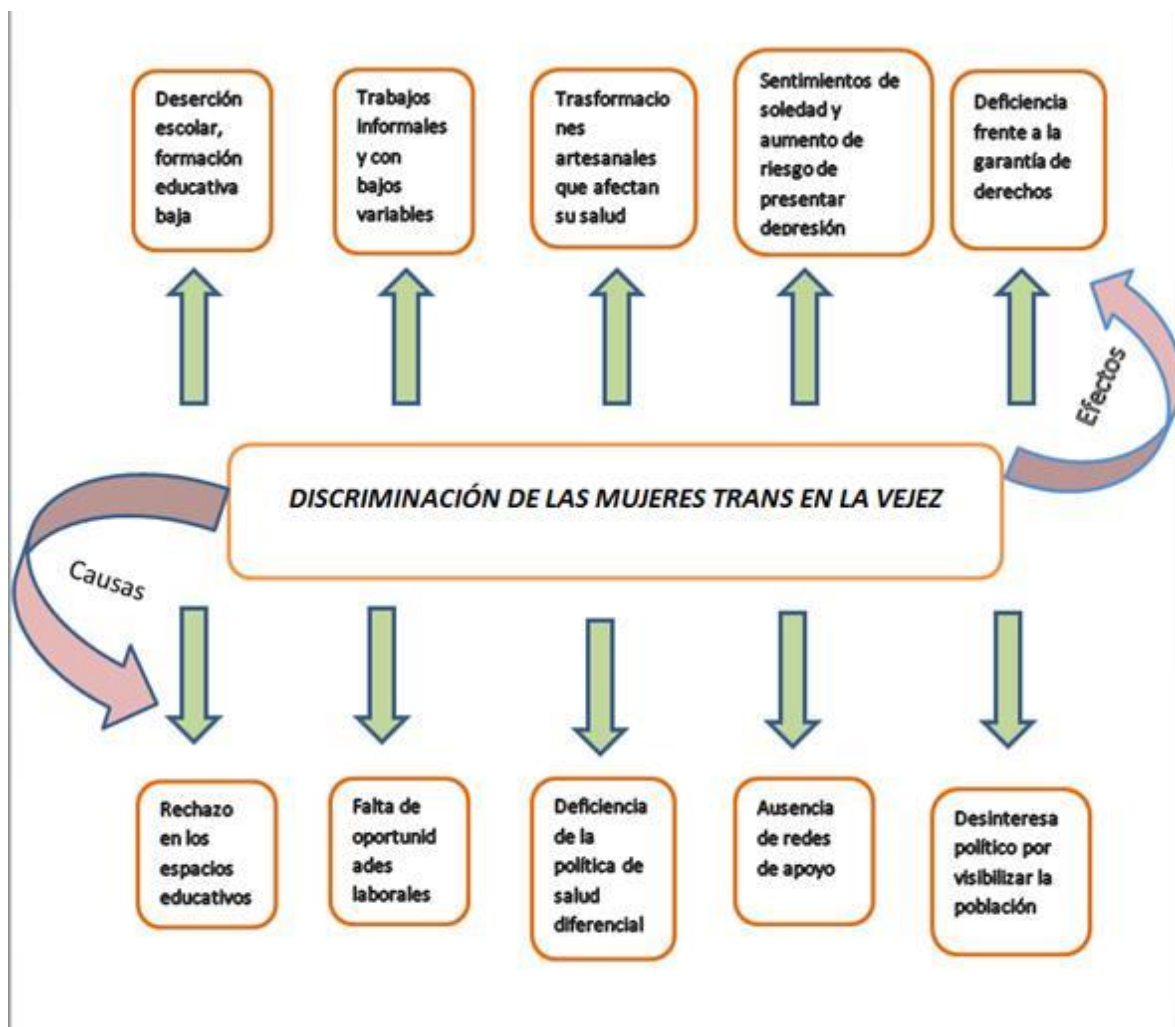
Se requiere una visión desde la Gerencia Social que permita una articulación entre Subdirecciones poblacionales, una alianza entre proyectos al interior de los servicios y con otras entidades distritales y de la sociedad civil para proporcionar una atención integral que permita disminuir la brecha generada por discriminaciones y exclusiones, falta de oportunidades y acceso a servicios básicos. Se requiere un proceso de reivindicación y reparación, un proceso que garantice efectivamente el cumplimiento de sus derechos, que involucre a las y los actores que participan; en síntesis, una oportunidad para el ejercicio de sus deberes.

Se requiere que desde la academia se generen discusiones sobre el tema, se visibilice, se escuchen las voces, las ideas y las propuestas que ellos y ellas tienen, porque ello no solo permite beneficiar a un grupo que está altamente vulnerado, sino que aporta al desarrollo de una sociedad con una visión más diversa, más humana, más amplia.

### **1.3 Estado del Arte**

En el siguiente apartado se consolidan las investigaciones existentes sobre la temática, con el objetivo de establecer una línea que oriente el documento. En el siguiente diagrama de Ishikawa se retoman las principales problemáticas de las mujeres trans en la vejez, que se desarrollan conceptualmente de manera posterior.





*Fuente: Elaboración propia*

Fernández en sus investigaciones de psicología menciona que las mayores dificultades que presentan las personas transexuales en su envejecimiento son principalmente dos, el deterioro físico, debido a que la atención en salud no es adecuada a sus necesidades (Wilkerson, 2001 retomado por Fernández, 2010), y por el “contexto tan pobre en el que envejecen” (Fernández, 2010) refiriéndose a sentimientos de soledad, debido a la influencia de estereotipos negativos que se tienen frente a las personas mayores, unido al rechazo por ser trans.

Ampliando el tema, Bockting en su libro, retoma que debido a la falta de servicios adecuados de apoyo al proceso de transición, no es de extrañar que la auto-administración de hormonas y de inyecciones de silicona y otros materiales de relleno de tejidos blandos (por

ejemplo, aceites mineral, vegetal y, aún, de avión) sea una práctica común, con un gran riesgo para la salud en general (Salazar y Villayzan, 2010, p. 15).

Y es que el realizarse procedimientos, tomar hormonas, intervenir el cuerpo para ellas es importante porque es “moldear biotecnológicamente un cuerpo para hacerlo más cercano a sus expectativas de feminidad” (Pérez, 2016). Adicionalmente porque “es un asunto que desborda lo estético y estaría referido a un sentir que trastoca lo emocional, en una sociedad que define parámetros preestablecidos frente a qué es ser mujer y expresar feminidad...que alcanzar un ideal de la feminidad, en los términos que occidente ha construido, sí pareciera ser un aspecto vital para que sus cuerpos puedan ser más aceptados socialmente y a la vez alcanzar un prototipo femenino que en sí mismo, es planteado por ellas como algo estético” (Pérez, 2016).

Además de las complicaciones en salud, como lo refiriera Pérez, están “las condiciones de pobreza económica, rechazo en muchos casos de sus familias de origen, niveles bajos de escolaridad, no contar con acceso a servicios de salud, ausencia de pareja «estable» y estar condenadas a que las pocas oportunidades para obtener ingresos, estén mayoritariamente en el trabajo sexual callejero” (Pérez, 2016).

Todo ello recae o tiene además un impacto en la salud mental. “Las personas trans se encuentran en riesgo de experimentar niveles altos y crónicos de estrés, asociado a tasas desproporcionadas de problemas mentales tales como depresión, ansiedad y tendencias y conductas suicidas” (Bockting, Miner, Swinburne Romine, Hamilton, y Coleman, 2011 retomado por Bockting, Walter; Keatley, Joanne, 2012, p. 14).

Si a lo anterior le sumamos años, por decirlo de una manera coloquial, probablemente el resultado sea más crónico, teniendo en cuenta la expectativa de vida de ellas en las que según reportes de la CIH puede ser de 35 años, “otro significativo importante de este complejo mundo del trabajo sexual trans: la juventud, donde pareciera ser más fugaz que en otros espacios de la vida social y laboral; una preocupación recurrente en algunas de ellas, es que a los pocos años de ejercer el trabajo sexual, se llega a lo que identifican como ser vieja: 24 años en promedio” (Pérez, 2016).

Retomando el tema de vejez, otros autores mencionan que si bien las personas mayores trans tienen las mismas preocupaciones que la mayoría de personas mayores, “la soledad, la salud, y las preocupaciones económicas” (Fernández-Rouco, López, & Carcedo, 2012) particularmente se encuentra que en ellas existe “un exagerado miedo al futuro, miedo al rechazo familiar, así como

el miedo a la transfobia y a la marginación social que pudieran sufrir por el mismo hecho de ser transexuales” (Fernández-Rouco, López, & Carcedo, 2012). Así mismo, el contexto heterosexista en el que se encuentran las personas trans, ha afectado su trayectoria laboral, por lo que al momento de no tener un trabajo, no tienen pensión y no tienen ingresos.

Adicionalmente está el impacto que genera la falta de redes de apoyo que pueden tener las personas mayores trans especialmente cuando llegan a su vejez, para Sandra Huenchuan y Mónica Roqué, según una investigación que realizaron en personas mayores, una de sus conclusiones fue que “las personas que se encuentren más apoyados pueden afrontar mejor las enfermedades, el estrés y las dificultades de la vida, se deprimen menos y tienen una mejor respuesta inmunológica, el efecto positivo en la salud es mayor cuando la actividad que realiza la persona en su red es significativa para ella y no se limita un hacer a una presencia pasiva.” (p. 158). Las redes de apoyo son de gran importancia en la calidad de vida de las personas mayores, especialmente por el “efecto significativo apoyo emocional” (p. 157), y el poder tener un rol en estos espacios.

Sin embargo, la falta de información es evidente, los mismos autores que existen sobre el tema refieren que “todavía queda mucho por andar en el estudio y la atención a las personas transexuales, también cuando envejecen” (Fernández, 2010, p. 78) y que “en la literatura científica, resulta extremadamente difícil encontrar información precisa sobre la vivencia durante la vejez de las personas transexuales (Witten, 2004) (Fernandez-Rouco, López, & Carcedo, 2012), debido, según ellos, al poco interés que ha existido y porque ellas no han querido visibilizarse, lo que conlleva a que sean invisibles.

Adicionalmente, podría deberse a que las personas mayores trans no tienen una representación en el activismo de los movimientos LGBTI, dado que se presentan como un conjunto, se homogeneizan pero “¿Cómo podemos hablar de comunidad cuando no todas las figuras reciben la misma atención e inclusive algunos, como las personas mayores (poseedores de una historia pasada y/o colectiva), son directamente invisibilizados?, ¿en qué elementos podríamos pararnos para decir que existe un colectivo, cuando se carece de una memoria vinculante o se invisibilizan y segregan otras historias?” (Rada Schultze, 2014, p. 2)

Para finalizar se retoma a Fernández, López y Carcedo (2012):

Nos encontramos frente a una población minoritaria, pero extremadamente vulnerable en este momento de la vida. En la actualidad no existen trabajos sistemáticos sobre la situación de las personas transexuales viejas, que son necesarios para fomentar

intervenciones y acciones derivadas de los datos que pudieran resultar. La literatura científica de referencia es escasa, insuficiente. (pp. 21-22).

#### **1.4 Marco Conceptual**

En este apartado se abordarán los conceptos específicos de la investigación con el fin de dar claridad en los conceptos técnicos que se utilizan y en la atención de la población.

##### **Vejez:**

Existen diferentes significados para la vejez; “es un fenómeno complejo porque abarca cambios en todas las dimensiones de la vida biológica, psicológica, social, cultural, espiritual, económica, histórica y política” (Hernández, 2016, p. 17). Es una construcción social en la medida en que las personas, mediante un acuerdo no tácito, lo han definido basándose en experiencia, así como en la biología y la cultura, el inicio y fin de una etapa o ciclo vital, relacionado con la vejez, su inicio y las consecuencias en las interacciones “dependen del significado personal, social, cultural y político atribuido, al proceso, a las causas y el efecto del envejecimiento” (Hernández, 2016, p. 17). También que no es estandarizable o posible precisar el proceso de envejecimiento, debido a que existe un margen de autonomía individual, por ello existen, son diversas formas de envejecimiento (Hernández, 2016).

La vejez no es solo un proceso biológico sino que está enmarcado y afectado por aspectos sociales, culturales, políticos e individuales. Como cada una de las fases o etapas del ciclo vital hay ciertos aspectos comunes e identificables, así como esperados, pero hay un margen de individualidad rescatable; es decir, si bien están enmarcados en un mismo ciclo, pueden tener diferentes connotaciones, significados y representaciones para cada persona. Para mayor claridad, retomamos a Hernández Ángela:

La condición de vejez en un mismo país depende claramente de factores según nivel socioeconómico, género, etnia, lugar de residencia, acceso a servicios de salud y pertenencia familiar y social, entre otros. No hay un imaginario monolítico, y al contrario, la imagen de vejez cambia, sin duda, seguirá transformándose en el tiempo, pues varía de un momento histórico, de una cultura a otra, de una región a otra, de un país a otro y en estos diferencia los dominios de la vida social. Por ejemplo, la imagen del viejo enfermo, débil y deteriorado, frecuente en escenarios médicos, no es la

misma de los pensionados sonrientes y adinerados que aparecen en comerciales que publican hoteles para adultos mayores. (p. 23).

Y sin duda, la vejez tiene una representación diferente, es objeto de discriminación, como el edadismo\*, y teniendo en cuenta las definiciones anteriores, negativamente se considera con el decaer físico, la pérdida de autonomía, la inactividad laboral, y familiarmente pueden darse diferentes procesos.

La suerte de las personas mayores depende en gran parte sus capacidades, su prestigio y su riqueza. El anciano tiene más probabilidades de subsistir en las sociedades ricas que en las pobres, aunque la situación económica no es absolutamente determinante... sí parece que la relación amorosa entre padres e hijos sea una protección contra el abandono y el despojo, aunque esta se encuentra moldeada por la costumbre y la religión (Hernández, 2016, p. 45).

La vejez, es parte de un proceso, para nuestra cultura, es el ciclo final, que inicia en los 60 años y termina con la muerte. Sin embargo, la edad de pensión está determinada según la ley 100 de 1993 y modificada con la ley 797 de 2003, para las mujeres es de 57 años y para los hombres de 62 años. Respecto a los proyectos del distrito se definen unos criterios donde se toma la persona mayor a partir de los 60 años, sin embargo para el servicio de apoyos para la seguridad económica se puede acceder con 3 años menos de la edad estipulada.

### **Envejecimiento:**

Según la Política Pública Social de Envejecimiento y Vejez, PPSEV, es un proceso biológico que experimenta una persona al avanzar su edad; está relacionada con fenómenos de naturaleza biopsíquica y social y no solo con evolución cronológica, que inicia en la concepción y termina en la muerte. Conlleva una serie de cambios que son afectados por “factores como la herencia biológica, el comportamiento individual, factores sociales, económicos, ambientales y psíquicos” (p. 23).

---

\* Es la discriminación que se da por edad, por ejemplo, marginar a una persona por tener una edad avanzada, considerar que no tiene importancia sus opiniones o creencias, decidir por él o ella.

### **Envejecimiento poblacional:**

Es entendido como el cambio de la estructura por edades de la población, y específicamente el aumento relativo de la proporción de mayores de sesenta años con respecto a la proporción de menores de 15 años que tiene impacto en todas las dimensiones de la cultura y de la economía, y se puede relacionar con las “relaciones de dependencia” (Rodríguez, Vejarano, Angulo, & otros, 2015) afectando variables como la salud, la seguridad, las pensiones, la dependencia ya sea familiar o institucional, el trabajo y la educación. Además, que se vive de manera diferente según hombres o mujeres, habitantes de zonas rurales o urbanas, según educación y según modos de subsistencia, dado que los derechos no se ejercen de igual manera. En nuestro país existe un modelo de desarrollo en el que se equipara crecimiento económico con progreso y bienestar, lo que genera que en lo rural existan barreras estructurales como:

...la inequidad en los beneficios de la modernización; la concentración de la propiedad y la generación de conflictos por la tierra y el control del territorio; la exclusión de sus habitantes del crecimiento y desarrollo sectorial; y la ausencia de condiciones políticas apropiadas que les permitan acceder de manera democrática a los procesos de toma de decisiones públicas, impiden fortalecer sus capacidades, ampliar las opciones para definir y enriquecer sus proyectos de vida, estimular procesos de empoderamiento y afianzar sus libertades políticas y económicas” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2011, p. 23).

De igual forma, para las mujeres específicamente rurales, tienen mayor condición de vulnerabilidad debido a tres tipos de discriminaciones, según refiere la PNUD: (a) la discriminación tradicional de género; (b) la que se origina por el hecho de vivir en el campo; y (c) la que nace por el impacto desproporcionado que tiene sobre sus vidas la violencia, tanto la intrafamiliar como la provocada por el conflicto armado (PNUD, 2011).

### **Edad:**

Arber y Ginn referidos por Hernández Ángela, propusieron tres significados distintos de la edad; la edad cronológica, la edad social, y la edad fisiológica. La primera es el número de años que ha cumplido una persona, pero que además se asocia con la posición dentro de la sociedad, las responsabilidades y privilegios que tiene, por ejemplo la edad para votar, para manejar, para ser identificado como adulto, entre otros. La segunda, la edad social, hace

referencia a las conductas y actitudes esperadas según el rol, “la percepción subjetiva de cuál mayor se siente el sujeto y la edad que los demás le atribuyen” (p. 22) y por último, la edad fisiológica, está relacionada con la capacidad funcional y el grado de deterioro del organismo, sin embargo, también están impactadas por “la posición de los sujetos en la estructura social, en especial relativo al género, estrato social y trayectoria laboral” (p 22).

### **Sexo:**

Es definido como:

Características biológicas (genéticas, endócrinas y anatómicas) empleadas para agrupar a los seres humanos como miembros ya sea de una población masculina o femenina. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, [ya que existen gradientes en la forma en que se manifiestan] en la práctica son utilizados para establecer una diferenciación de los humanos dentro de un sistema binario polarizado (Bockting, Walter; Keatley, Joanne, 2012).

### **Género:**

Para iniciar el tema de género, es importante señalar como lo hiciera Charlotte Callejas en su ponencia en el ciclo rosa, Transgenerismo transgénero transgénerista: Una deuda pendiente, las orientaciones sexuales son una cosa y otra muy diferente la identidad de género. (Callejas, 2008). El género es una construcción cultural; es el conjunto de ideas, concepciones, conductas, formas de vestir, apariencias, sentires y emocionalidades que se esperan de un determinado género. Espinoza Beatriz en su ponencia en el ciclo rosa menciona que “el sentir de género es una combinación de lo psíquico, emocional, cognitivo y social” (Callejas, 2008, p. 90).

Nuestra cultura es binaria, solo hay dos géneros definidos; masculino o femenino, es por ello que las personas transexuales\* y transgeneristas\*\* “representa un desafío a la rígida división de géneros establecido en nuestra sociedad, un reto a la idea de que solo se puede ser hombre o mujer. Asimismo, la transexualidad cuestiona la idea de la supuesta naturalidad de los géneros,

---

\* Son las personas que se definen con el sexo contrario al biológico, y se realizan intervenciones quirúrgicas, principalmente la reasignación de sexo.

\*\* Son aquellas personas que se sienten identificados o identificadas con el género contrario a su sexo biológico, por lo que asumen la construcción de su género, pueden realizarse procedimientos hormonales, cirugías o no. Mujeres trans o trans femeninos son personas que su sexo biológico al nacer era hombre pero se identifican con el género femenino.

es decir, que nacer macho de la especie humana implica de manera natural sentirse hombre, nacer hembras supone sentirse mujer, y ello de una única manera” (Garaizabal, 2006).

En nuestra cultura se da el binarismo, pero existen otras culturas en las que se reconocen más géneros. En una investigación que se realizó en 1974- 1976 en la ciudad de Sohar, ubicada en la frontera norte del Sulfanaro de Omán en Medio Oriente, existen los denominados Xanith son reconocidos como un género intermedio, no pueden vestir completamente como mujeres y refiere que

...lo que caracteriza a un hombre en humano es su capacidad de penetrar, lo cual por ejemplo debe demostrar cuando consuma el matrimonio, incluso cuando penetra otro hombre mantiene su estatus de virilidad, por tanto si un Xanith te muestra en su propia boda concertada con la familia de una joven que tiene la potencia penetrativa vuelve a ser considerado hombre, incluso si mantiene algún afeminamiento en su conducta. Entonces es el acto sexual y no los órganos lo que establece el género (Escobar, 2016).

### **Identidad de género:**

Es:

La profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los aminoramientos (Principios de Yogyakarta, 2006).

Gabriela Maldonado Colmenares y Silvia Delgado Maldonado en su ponencia en el ciclo rosa sobre menores con ambigüedad sexual, refieren que:

La persona no está separada de su cuerpo sino que conforman todo con él. Por eso la identidad de cada persona se define por la relación que ella tenga con su cuerpo y la experiencia vivida de dicha relación, así es comprensible que las personas quieran moldear y gestionar su cuerpo, ya que no lo hacen por realizar simplemente un cambio físico, los llevan a cabo para lograr transformaciones personales y la construcción del yo de la subjetividad. (Pedraza, 2004. p. 62), (Maldonado & Delgado, 2008, p. 100).

El género además está relacionado con el poder, retomando a Adrian Helien y Alba Piotto



Las identidades son, así, el reflejo de necesidades y posibilidad, de imposición y decisión. Afortunadamente cambian a través del tiempo, bajo el impacto de cambios económicos, sociales y culturales, ya que la definición de identidad es un proceso histórico, político y cultura, producto de la interacción y la comunicación social (Helien & Piotto, 2012, p. 15).

### **Expresión de género:**

Al respecto, como lo menciona Noelia Fernández en el documento *Necesidades, calidad de vida y salud psicológica*, el ser humano además de ser biológico, es el resultado de un conjunto de aspectos como su historia, emociones, mente, cultura, etc. y que como resultado de dicha historia, somos a la vez similares y diversos, también en la expresión de sexo y de género.

La expresión de género “Se refiere al cómo una persona manifiesta su identidad de género, y la manera en que es percibida por otros a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del sexo asignado al nacer” (Ministerio de Educación, 2017).

### **Persona Trans:**

“Adjetivo para describir un grupo diverso de personas cuyas identidades de género difieren en diversos grados del sexo que se les asignó al nacer” (Bockting, Walter; Keatley, Joanne , 2012).

Es una “puesta o construcción de identidad política, donde las personas asumen, se construyen y auto determinan como trans, para hablar de la experiencia de tránsito entre los sexos y el género, lo que se construye en una propuesta cultural y política frente a la opresión de los sistemas sexo-género hegemónicos (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011).

### **Persona Cis:**

Es un adjetivo que se utiliza para las personas cuando su identidad de género de una persona se corresponde con su sexo biológico “es decir una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino, se dice que esa persona es Cisgénero o Cisgenérica” (Dirección de SIDA y ETS, 2016)

**Orientación sexual:**

Es la intención erótica y afectiva, o como lo mencionan Adrian Helien y Alba Piotto “se refiere a los objetos de los deseos eróticos y/o amorosos de un sujeto. Remite a un aspecto vincular de las personas y en relación con otro ser humano” (Helien & Piotto, 2012, p. 231). En nuestra cultura están definidas principalmente 3 orientaciones: heterosexual, homosexual y bisexual. Con el fin de ampliar y dar claridad en los conceptos se tiene en cuenta el documento: Política Pública LGBTI balances y perspectivas, donde define cada una de estas orientaciones:

**Homosexual:**

Designa a las personas cuyos deseos afectivo y erótico se dirige hacia o se materializa con personas de su mismo sexo-género (por ejemplo, hombre que se dirige su deseo erótico-afectivo hacia otro hombre, mujer que se dirige su deseo erótico-afectivo hacia otra mujer).

**Lesbiana:**

Categoría política con la que se identifican las mujeres homosexuales.

**Gay:**

Categoría política con la que se identifican los hombres homosexuales.

**Heterosexual**

Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige hacia o materializa con personas de sexo-género distinto al que se asume como propio.

**Bisexual:**

Designa a las personas cuyos deseos afectivo y erótico se dirigen hacia o se materializa tanto con personas de su mismo sexo-género como con personas de sexo-género distinto al que se asume como propio.

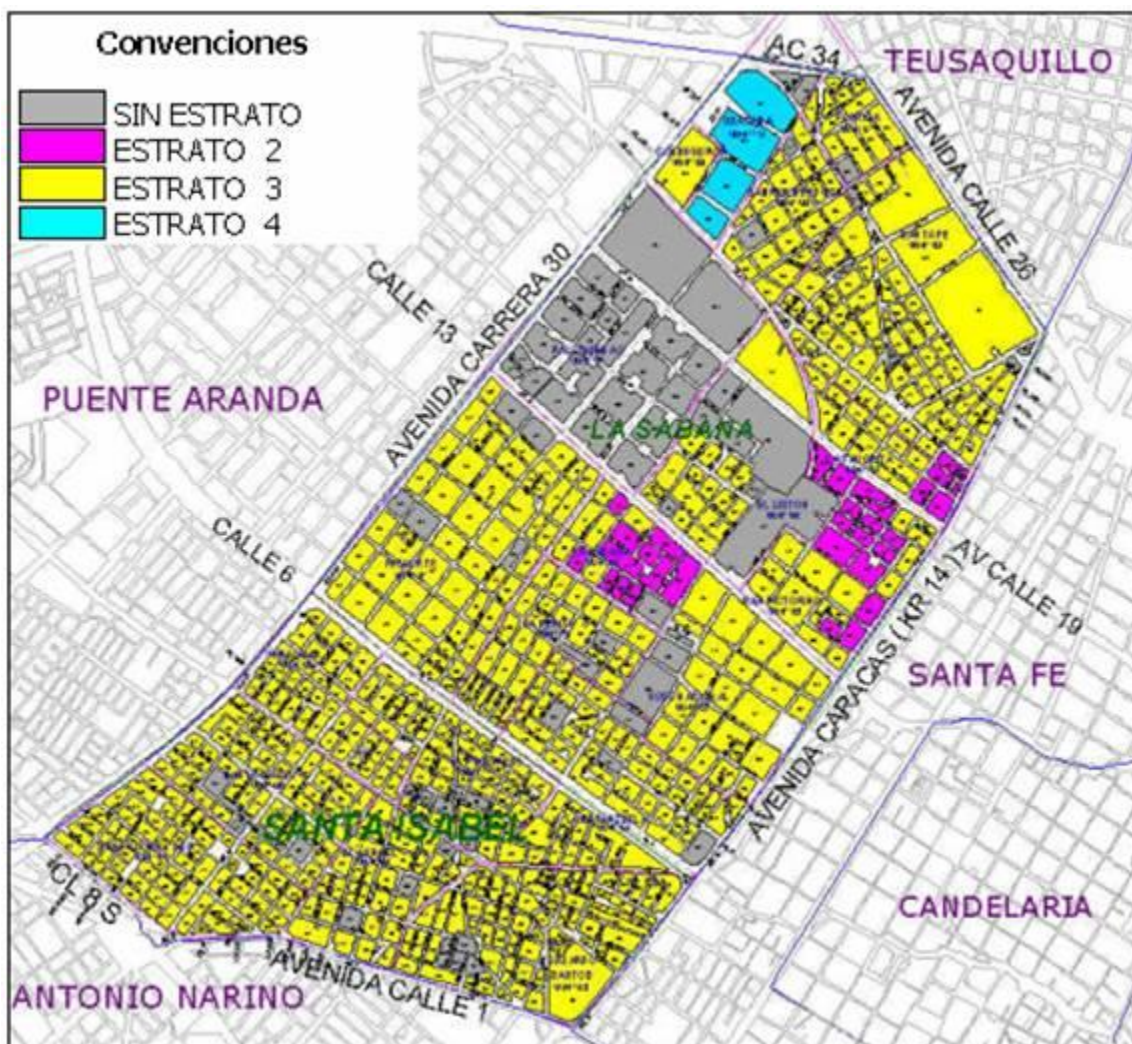
## Capítulo 2

### 2.1 Perfil de la Organización

En el presente capítulo se describe la zona, así como el servicio en el que se plantea el fortalecimiento institucional, para con ello contextualizar el alcance del proyecto.

Se planteó el desarrollo del proyecto integrador en la Subdirección Local para la Integración Social de Los Mártires en el Servicio de Apoyos para la seguridad económica del proyecto 1099, Envejecimiento Digno, Activo y Feliz. Se optó por esta localidad debido a que en Los Mártires está ubicada la zona de tolerancia de la ciudad, y como se mencionara anteriormente, la prostitución es una de las pocas actividades que por condiciones de vida ejercen las mujeres trans. Así mismo, en este entorno está ubicado el Centro de Atención Integral para la Diversidad Sexual en Bogotá (CAIDS), lo que permite ser un lugar para realizar contacto con la población de la investigación.

La localidad de Los Mártires es la número 14, limita con la Carrera 30, la Avenida Caracas, la calle 1ª y la calle 26. Tiene 2 Unidades de Planeación Zonal (UPZ): La Sabana, en la que se encuentran los barrios Santa Fe, La Favorita, San Victorino, La Sabana, Samper Mendoza, Voto Nacional, Ricaurte, El Listón, La Estanzuela, La Pepita, y Panamericano. Y la UPZ Santa Isabel en la que se encuentran los barrios Eduardo Santos, El Vergel, El Progreso, Santa Isabel y Veraguas.



Fuente: <http://pclosmartires.blogspot.com.co/>

Cada UPZ tiene dinámicas barriales diferente, como por ejemplo: en Santa Isabel se encuentran procesos de pobreza encubierta, en el Samper Mendoza hay presencia de fábricas, en el barrio Voto Nacional se encontraba la “L” o zona concentrada de expendio y consumo de sustancias psicoactivas como de otras actividades ilícitas, está “5 huecos”, el barrio Santa Fe es la única zona de tolerancia que existe en la ciudad, en la que se autoriza el ejercicio de la prostitución de acuerdo a la clasificación de usos del suelo que establece el Plan de Ordenamiento Territorial, POT; La Favorita es uno de los puntos de comercialización legal e

ilegal de repuestos para motos. Sin embargo, es transversal a la localidad el consumo y venta de sustancias psicoactivas, la presencia de habitantes de calle, los paga-diaros o inquilinatos.\*

El Servicio de Apoyos para la Seguridad Económica, es uno de los 4 servicios que existen en el Proyecto de Persona Mayor o Envejecimiento Digno, Activo y Feliz. Se decidió este servicio por ser el que permitiría ser la puerta de entrada, en primer lugar, por ser el único servicio que recibe personas antes de cumplir los 60 años, en el caso de mujeres el criterio de edad es 3 años menos antes de la edad para recibir pensión, actualmente son 54 años. Ello permitiría poder vincular a las personas antes de cumplir los 60 años y realizar actividades de prevención y envejecimiento activo.

Así mismo, porque al ser el único servicio de la oferta distrital existente que proporciona dinero en efectivo, les permite decidir en qué invertirlo, y aun cuando el dinero entregado sea mínimo, es representativo en la medida que puede suplir alguna necesidad básica como techo, alimentación, vestuario, entre otras, lo que aporta a su autonomía y capacidad de decisión, en el caso que se vinculen a proyectos productivos podrían utilizarse como inversión o capital.

El Centro de Atención Integral para la Diversidad Sexual y de Géneros, CAIDS, es uno de nuestros aliados, por ser una unidad de la Secretaría Distrital de Integración Social que además es particular para la atención del grupo, sin embargo, no es específica para vejez, por lo que se tomó como un aliado y no como la unidad en la que se desarrollaría el proyecto integrador.

### **2.1.2 Antecedentes de la organización.**

Envejecimiento Digno Activo y Feliz es un proyecto estratégico dentro de los programas estratégicos del pilar Igualdad de Calidad de Vida de la administración actual, sin embargo, ha existido desde años antes, tuvo sus orígenes en 1990 con la apertura de los Centros de Desarrollo Comunitarios, anteriormente los centros vecinales cuyo objetivo fue la implementación de actividades relacionadas con actividades culturales, ocupacionales, manualidades. De esta forma se dio paso a la creación de grupos de intereses materializados en

---

\* Esta información es recopilada producto de la experiencia de dos años en territorio que han tenido las investigadoras trabajando en la localidad.

los clubes de ancianos cuyo énfasis tuvo especial acento en el rescate de la memoria colectiva y los saberes tradicionales y culturales de las personas mayores.

Posteriormente, en 1990 se creó el programa “revivir” que desde la perspectiva de desarrollo humano, estuvo centrado en el desarrollo de actividades ocupacionales. Estas actividades estaban ligadas a salidas fuera de la ciudad y se permitía a las personas mayores que por alguna circunstancia no podían asistir, el canje de los recursos previstos para cada actividad en dinero o en especie. Es en este momento, cuando se relaciona la entrega de un dinero o apoyo a la asistencia a actividades de desarrollo humano.

En 1999 el Departamento Administrativo de Bienestar Social (DABS) evaluó la manera en que se gestionaban recursos para la población de personas mayores en Bogotá, incorporando un enfoque poblacional con perspectiva de género y un enfoque de derechos con énfasis en la atención integral. Así, en el 2001, las personas mayores se asumen como un grupo poblacional en procesos de intercambio de saberes, participación comunitaria, información, desarrollo cultural y político y validación de la autonomía y la autogestión. Esta nueva mirada introdujo cambios relacionados con:

- Buscar la corresponsabilidad de las familias y las personas mayores, vinculándolas a actividades de desarrollo humano, para el intercambio de imaginarios.
- Identificación de potencialidades mediante espacios de encuentro para la autonomía y el reconocimiento.
- La priorización de la construcción de lo colectivo, mediante la creación de redes de apoyo, barrial, local y distrital.

Adicionalmente, se realizaron actividades complementarias ejecutadas mediante contratos con Compensar, Fundación Niño Jesús y con otras ONG hasta el año 2009, cuya estrategia fue la conformación de redes familiares, barriales, por UPZ y locales, así como el desarrollo de talleres concebidos como espacios de encuentro para personas con discapacidad de desplazamiento y el cuidado en casa para personas en condición de dependencia. Estas entidades establecieron en su ejercicio el desarrollo de actividades relacionadas con: área de auto cuidado físico y emocional, área de expresión creativa y cultural, área del intercambio de saberes y del reconocimiento.

Finalmente, en el 2010 se formuló la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez (PPSEV); a partir de esta, se incluye el enfoque diferencial y perspectiva de derechos, se

empieza a visibilizar el grupo LGBTI como población que requiere una atención diferencial, y en la resolución 764 del año 2013 se establece como uno de los criterios de priorización para todos los servicios del proyecto ser mujer trans.

En el año 2011 se adoptó el Modelo de Atención Integral para personas mayores (MAIMP), el cual incorpora el enfoque de capacidades desde una perspectiva de desarrollo humano. No obstante, históricamente el concepto de desarrollo humano ha estado ligado al servicio Desarrollo de Capacidades y Potencialidades con Apoyo Económico. En el 2012 y con la creación de otros servicios sociales para personas mayores se amplía la mirada del desarrollo humano transversal a todos los procesos.

El Servicio de Apoyos Económicos es uno de los 4 servicios del proyecto, sin embargo, está a nivel nacional mediante la entidad Colombia Mayor, el valor del subsidio depende del municipio o ciudad. A nivel Distrital existen diferentes tipos de subsidio dependiendo del fondo del que provenga el dinero pero todos tienen el mismo valor \$120.000 mensuales, los fondos son: fondo de desarrollo local, es el subsidio tipo C; en consorcio con Colombia Mayor es el subsidio tipo D, y Secretaria Distrital de Integración Social tiene el subsidio B y B desplazado. Anteriormente existía un tipo de subsidio tipo A, en la actualidad aún quedan algunas personas que lo reciben, y su monto es superior. El número de personas subsidiadas a nivel distrital es de 90,318 en la ciudad de Bogotá y en la localidad de Mártires contamos con 1897 personas mayores beneficiadas de este servicio.

## Capítulo 3

### 3.1 Objetivos

Todo proyecto requiere de un objetivo general y unos específicos, que son la meta y el resultado que se espera conseguir con la investigación. Específicamente para este proyecto son;

#### 3.1.1 Objetivo general.

Formular una propuesta de fortalecimiento institucional del Servicio de Apoyos para la seguridad económica del proyecto 1099, Envejecimiento Digno, Activo y Feliz de la Secretaría Distrital de Integración Social a través de la investigación sobre ser mujer trans en la vejez y aplicaciones de instrumentos de la Gerencia Social.

#### 3.1.2 Objetivos específicos.

- Desarrollar una investigación que permita un acercamiento teórico y conceptual sobre la problemática de las mujeres trans en la vejez.
- Aplicar los instrumentos de la Gerencia Social que faciliten a las entidades una intervención organizada y basada en información básica y estructurada para la toma de decisiones.
- Proponer el desarrollo de una red que permita atender necesidades y mejorar la atención de las mujeres trans así como aportar a su calidad de vida.
- Proponer un manual de conflictos que se aplique a la institución y así mejorar los servicios, que sea una guía básicas para el adecuado manejo de situaciones que puedan afectar la dinámica institucional y las relaciones personales.

### 3.2 Descripción de la Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque praxeológico debido a que, retomando a Juliaio en su libro *El Enfoque Praxeológico*, “es generadora de teoría y de acción responsable. Justamente, la praxeología no es solo un ejercicio de investigación teórico o



intelectual, sino, y sobre todo, una práctica de responsabilidad y rendición de cuentas de los sujetos que la ejecutan” (Juliao, 2011, p. 12).

Así mismo, porque el grupo poblacional con el que se trabajó en la investigación, es vulnerable, es segregado, excluido y discriminado, por tanto es necesario no tomarlo como objeto de estudio, como se consideraría desde un modelo de investigación clásico, la investigación praxeológica se interesa “no es el conocimiento por el conocimiento, sino la comprensión para la acción transformadora o la acción transformadora para la comprensión: ella genera un método de aproximación a la realidad que no pretende solo observar para medir o valorar desde el investigador, sino para transformarlo y, desde su propia transformación, transformar sus prácticas y los contextos en los que interviene” (Juliao, 2011, p. 15).

La praxeología es la construcción de saberes de la acción, y tiene como objeto principal “la elaboración, experimentación y validación de modelos de acción que sean útiles para la gestión de la praxis: permite formalizar, validar y programar lo que generalmente se hace de modo espontáneo, intuitivo y empírico” (Juliao, 2011, p. 34). El enfoque praxeológico supone cuatro fases o momentos; la fase del ver, del planear, del actuar y la devolución creativa.

### **3.2.1 Fase del ver.**

Para la presente investigación se realizó en primer lugar una consulta a la Secretaría Distrital de Planeación desde la Dirección de Diversidad Sexual, así como un acercamiento a la subdirección de Asuntos LGBTI de la Secretaría Distrital de Integración Social, se realizaron reuniones con dos funcionarias del proyecto ratificando ~~en~~ la importancia de la presente investigación debido a la poca información existente, así como la existencia de pocas mujeres trans que sean personas mayores de 60 años. Así mismo, se realizaron encuentros con Deisy Johana Olarte Navarro coordinadora del CAIDS Zona centro, quien orientó la temática. Se realizó una reunión con la Gerente de Mujer del IDEPAC María del Pilar Barreto, quien manifestó que se encuentra en agenda el incluir a las mujeres trans dentro de las acciones que realizan de su portafolio de servicios.

Se participó de dos encuentros, el primero, *Movilízate por tu salud* realizado el 13 de septiembre del 2017 en la Universidad de Los Andes, no obstante, se trataba de mesas de trabajo para una Investigación que está realizando el Ministerio de Protección junto a otras entidades para crear un manual de buenas prácticas para la atención de personas trans, y el segundo evento

fue en el Parque Nacional el 23 de septiembre, primer Encuentro Distrital *Tejiendo Redes, Afectos y Saberes*. Se diseñaron volantes (Anexo A) que se repartieron en el Comedor Comunitario que está al interior del CAIDS.

Se tomaron en cuenta las diferentes encuestas Nacionales, la Política Pública para la Garantía de Derechos de la población LGBT y la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez, PPSEV.

El problema que se plantea es la falta o poca información existente con relación a las mujeres trans al llegar a la vejez; en parte se debe a que, como se mencionara anteriormente, la expectativa de vida de una mujer trans en Latinoamérica es de 35 años, ello debido a crímenes de odio, falta o dificultad para acceder a servicios de salud, y en general garantizar sus derechos básicos. Sin embargo, sí existen mujeres trans que tienen más de 60 años, y según la documentación recopilada y las voces de las actoras, su actual calidad de vida se ve afectada e impactada teniendo en cuenta que la vejez es una etapa que requiere de redes de apoyo, que los ingresos económicos son aún más inestables, se presentan complicaciones de salud como resultado de estilos de vida no saludables, falta o inexistencia de cuidados, enfermedades crónicas, entre otros, sumado a que socialmente las mujeres trans se han estereotipado en cerrados campos para laborar: la prostitución o la peluquería, y las dos exigen capacidades que con la edad y complicaciones de salud pueden limitar.

Como parte de esta investigación se interactuó con las nuevas generaciones, hombres y mujeres activistas, conocedores y conocedoras sobre los procesos de hormonización y las consecuencias que les generan, conocedores y conocedoras de la legislación que están realizando procesos para modificarla y así les sea aplicable, así sean incluidos e incluidas. Personas que estudian, profesionales que se desempeñan en varias áreas; está la directora del Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, funcionarios y funcionarias distritales, atletas en las Olimpiadas, actrices y actores, directoras y directores de cine, modelos, presentadoras de noticias, ellas y ellos tienen otras posibilidades, otras realidades, probablemente la forma en la que llegarán a su vejez será completamente diferente, por eso el foco está en las que ya son mayores y no tuvieron esas mismas opciones.

### **3.2.2 Fase del juzgar.**

Para esta fase se recopiló información de investigaciones que se presenta en el estado del arte. Así mismo, se aplicaron entrevistas semi estructuradas; aunque lo ideal era rescatar las voces de las mujeres trans mayores, debido a las dificultades que se tuvieron y la resistencia por parte de ellas, se retomaron voces de personas que desde su ejercicio profesional y laboral han conocido de su cotidianidad, de la vida y las problemáticas que enfrentan las mujeres trans mayores, las entrevistas transcritas se pueden observar en el Anexo B, Anexo C y Anexo D. Así mismo, se identificaron los instrumentos que desde la Gerencia Social se requerían para el desarrollo del proyecto.

### **3.2.3 Fase del actuar.**

Se desarrollaron 3 instrumentos desde la Gerencia Social que buscan fortalecer la institución, a saber: Planeación Estratégica, un manual de conflictos y una alianza entre sectores públicos, privados y organizaciones civiles.

### **3.2.4 Fase del devenir creativo.**

Como respuesta, en un primer momento es visibilizar esta comunidad, empezar a hablar del tema en espacios académicos, generar documentación que sirva de base a futuros desarrollos teóricos y prácticos, por lo tanto, se genera un artículo que describa el proceso de esta investigación y que pueda ser ese paso en las academias y entidades. Así mismo, proponer una alianza entre sectores públicos, privados y organizaciones civiles que generen un proceso de inclusión social a las mujeres trans mayores que permita la garantía de sus derechos.

## **3.3 Entrevista a Expertas**

### **3.3.1 Información del instrumento.**

Metodología	Entrevistas semi estructuradas. Se elaboró una guía de preguntas abiertas.
Items	Contiene 12 preguntas.

Perfiles entrevistadas	Mujeres entre los 27 a 37 años.
	Mujer 1: Mujer trans, activista, coordinadora del CAIDS zona centro.
	Mujer 2: Mujer políticamente lesbiana, funcionaria de la Secretaría Distrital de Integración Social del proyecto Distrito Diverso.
	Mujer 3: Mujer heterosexual, docente de la Universidad El Bosque.

*Fuente: Elaboración Propia*

### 3.3.2 Análisis y conclusiones.

En Colombia estamos en un proceso social que busca la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres, lo que conlleva a cuestionar roles y espacios que históricamente estaban definidos, dada la cultura tradicional y conservadora del país. Actualmente se han logrado movilizaciones sociales que permiten visibilizar a las mujeres, así como la violencia de la que son víctimas, se habla de feminicidio y tiene una sentencia penal diferente.

Sin embargo, la visibilización ha sido solo un primer paso porque aún siguen existiendo acciones violentas, pese a que las mujeres representan más de la mitad de la población, lo que resulta preocupante para los grupos que son llamados minoritarios, como es el caso de las mujeres trans, como lo menciona una de las entrevistadas “ni siquiera el tema de las mujeres se ha logrado superar, si , ahora el tema LGBT peor , sí que todavía las mujeres son consideradas menores de edad para todo, no tienen voz, bueno muchas cosas, ahora imagínate una persona LGBT que venimos con una carga cultural de delincuentes, de enfermas mentales, de pecadoras, entonces es muy complicado” (Deysi Olarte).

La estructura social, política, económica y religiosa no solo del país, sino en la que se soporta el histórico modelo de desarrollo, marginaliza la diferencia “históricamente se habla que la discriminación a personas de los sectores de LGBT, se marca más o es más, como decirlo, fuerte visiblemente en las personas trans” (Antonia Marichal, entrevistada); “las personas trans son uno de los grupos más marginalizados alrededor del mundo. Quienes han sido víctimas de violencias de género, han sido marginalizadas y estigmatizadas y todos sus derechos se han visto vulnerados” (María Fernanda Reyes, entrevistada).

Las mujeres trans no tienen una expectativa de vida larga, al menos las de la generación pasada. “Las mujeres trans mayores son pocas en el país, porque según los relatos y datos también de informes como por ejemplo el de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos,

la esperanza de vida de las mujeres trans no sobrepasa los 35 años. Por lo tanto, esos datos reflejan cómo el estigma y violencias vulneran el derecho a envejecer de las mujeres trans” (María Fernanda Reyes, entrevistada) o en las palabras de Deysi Olarte “es importante tener en cuenta que nuestra expectativa de vida es muy corta por muchas cosas, precisamente porque la marginalidad hace que tu experiencia de vida sea más dura, más fuerte, más luchada, que de pronto tengas aspectos delicados de salud, bueno en fin, entonces también es de admirar a una mujer transgénero que llegue a la vejez, porque de alguna manera ha tenido que superar muchos procesos de discriminación.”

Ser mujer trans conlleva una serie de problemáticas multidimensionales, pero ser persona mayor significa haber vivido en una época diferente en la que hubo una situación de violencia marcada, la religión tenía un poder político, los estereotipos y costumbres eran normativos, el acceso a la información era limitado al igual que a la educación, no había activismo ni grupos sociales, “actualmente una mujer trans que en este momento tenga 55, 60 o más años, verdaderamente es porque le ha tocado o le toco ~~digamos~~ una época muy fuerte, una época de discriminación, una época de violencia, una época de enfermedades, una época de biopolímeros sin ningún control” (Deysi Olarte, entrevistada).

Existen las mujeres trans personas mayores, retomando a María Fernanda Reyes “La vejez es el resultado del estilo de vida y las pocas mujeres trans mayores que hay en el país han vivido en un contexto de violencias y discriminación, que las ha sometido a estar dentro de un círculo de pobreza, entonces las problemáticas son demasiadas, son pobreza, exclusión, discriminación, no reconocimiento, crímenes de odio.”

En la localidad de Los Mártires son reconocidas como “las madres” son mujeres que llevan décadas en el territorio, lo que les da un lugar de reconocimiento y de poder, Antonia Marichal refiere sobre ellas “las mujeres trans que conozco mayores de edad son personas que uno conoce, que uno pregunta a tal persona y ah! sí está, pero porque lleva muchísimos años en el activismo sobre todo que llevan muchísimo tiempo acá en la localidad y que son muy respetadas y que de pronto por un tema de ese mismo rango que tienen, muchas veces no están en una posición de seguridad, podríamos decir.”

Lo que cuestiona sobre la posibilidad de unas condiciones igualitarias, es decir que la expectativa de vida depende del lugar de poder y reconocimiento que puedas tener en un territorio “pero qué pasa si tú no eres una madre, qué pasa si tú del común vienes desplazada o

vienes de otra ciudad a trabajar donde nadie te conoce y donde nadie nace, tú porque estás ahí y puedes llegar ahí y en cualquier momento te pueden asesinar o puedes hacerte una cirugía artesanal en un lugar donde no tienen las mejores condiciones, en donde no tienes una seguridad social, eso aumenta más los riesgos.” (Antonia Marichal).

Como se ha mencionado, las mujeres trans han realizado procesos sociales con los que se han visibilizado y han mejorado sus oportunidades, como lo menciona Deysi Olarte “Nosotras hemos sido invisibilizadas y nos ha tocado visibilizarnos a través del uso de nuestros cuerpos, es decir de nuestras transformaciones y todo esto pero ha sido claro que hemos sido invisibilizadas, que hoy en día tenemos aspectos que nos visibilizan, acciones de política pública que nos visibilizan, organizaciones sociales con las cuales nos visibilizamos, sí, es verdad, pero haría falta una lógica del Estado más fuerte.”

El ser de interés para un gobernante, para su agenda y plan de desarrollo, marca una diferencia, como lo refiere Antonia Marichal “yo considero que podría decir que desde el gobierno del exalcalde Gustavo Petro le dio más fuerza a las personas trans, incluso más a las mujeres trans que a los hombres trans, porque todavía los hombres trans, pienso que están invisibilizados, entonces, y la fuerza que han cogido los grupos de mujeres trans a raíz de eso, porque no es un secreto que sí se le dio en la Bogotá Humana, sí se le dio mucho trabajo y sobre todo se crearon muchos espacios de participación para escuchar a las mujeres trans, pero eso no lo había antes, digamos, si habían otros espacios donde se ha venido trabajado, pero la fuerza que cogió fue en la alcaldía de Gustavo Petro, que fue donde más se evidenció que las acciones deberían estar dirigidas hacia las mujeres trans.”

Sin embargo, el cambio de administraciones, de intereses y agendas, afectan los procesos, como lo refieren ellas desde sus experiencias “en los últimos años hemos ganado más visibilización que antes... sin embargo, no hemos tenido un director o directora de diversidad sexual trans, no hemos tenido una subdirectora para asuntos LGBT trans, ni hombre ni mujer, todavía no hay mayores cargos públicos, el mayor cargo ha sido el de Tatiana Piñeros, que fue Directora Corporativa de la Secretaría de Integración Social, bueno a nivel distrito, porque a nivel nacional tenemos a Brigith que es la directora del Instituto Humbolt. Entonces yo creo que sí hemos logrado un espacio pero todavía falta, todavía falta no solo el reconocimiento y la aceptación, para poder tener esta visibilización, sino que también falta un poco de corresponsabilidad por parte de nosotras las mujeres trans, sí, porque ya algunas hemos asumido

unas responsabilidades sociales, pero hay otras que no, hay otras que todavía utilizan su vulnerabilidad para sacar provecho, o sea, hay una serie de situaciones que todavía falta corregir como movimiento social, pero también hace falta que la sociedad tenga mayor apertura.”

Se requiere que sea un proceso que se realice en todas las regiones del país y no solo en las capitales o ciudades principales, “a nivel regional todavía falta, todavía falta que quienes tienen cargos públicos sean hombres gays y mujeres lesbianas, y muy pocas mujeres trans; también es un factor de capacidades instaladas, o sea, un hombre gay o una mujer lesbiana, de alguna forma logran terminar sus estudios, logran tener una universidad, logran tener un posgrado, entonces es mucho más fácil que terminen como directora o coordinadora, además también viven con una lógica de clase, incluso dependiendo de la ubicación socioeconómica pueden ser hasta bien vistos. Nos falta mucho, falta que nos den la oportunidad de estudiar, de terminar los estudios, los que tengamos unas redes de afecto familiares que nos sostengan esas bases. O sea, el tema también es estructural del sistema, de transformarlo a nivel micro para que así también surjan personas.”

Porque la diversidad permite ampliar conceptos, visiones, representaciones “las mujeres trans tenemos unas voces, y unos cuerpos y unas incidencias políticas muy fuertes, las cuales todavía desconocemos, todavía hay muchas o la mayoría de las chicas trans desconocen ese factor de poder tan fuerte que podríamos llegar a tener si hiciéramos verdaderas incidencias significativas, generando transformaciones culturales, generando el respeto por la inclusión.” (Deysi Olarte).

Además, porque como lo mencionara María Fernanda Reyes “es fundamental hablar de una vejez para todas las formas de ser, de existir, de expresarse.”

## Capítulo 4

### Herramientas de la Gerencia Social

En el presente capítulo se aborda la aplicación de instrumentos de la Gerencia Social para el fortalecimiento del Servicio de Apoyos para la Seguridad Económica del Proyecto Envejecimiento Digno, Activo y Feliz de la Secretaría Distrital de Integración Social. Se seleccionaron 3 instrumentos por su relevancia para mayor beneficio de la población, a saber: Planeación Estratégica, Redes y Alianzas, y un Manual de Resolución de Conflictos, a continuación se expone cada uno de ellos

#### 4.1. Planeación Estratégica

Se seleccionó esta herramienta de la Gerencia Social como medio de fortalecimiento institucional dado que “es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan, información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro” (Serna, 2008, p. 55).

Se aplicó este instrumento a uno de los servicios que tiene la oferta de la Secretaría Distrital de Integración Social, a saber Apoyos para la Seguridad Económica del Proyecto Envejecimiento Digno, Activo y Feliz, por considerarse que puede ser un enganche para que accedan a la oferta del distrito, y en especial de la alianza que se explicitará más adelante.

A continuación se exponen el diseño de estrategias, el diagnóstico desde las cuatro perspectivas se puede consultar en el Anexo E.



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA		
Diseño de Estrategias		
<b>Perspectiva de beneficiarios o usuarios</b>	<b>Oportunidades P. Beneficiarios</b> a. Reducir dependencia económica familiar b. Cubrir algunas necesidades básicas c. Autonomía financiera	<b>Amenazas P. Beneficiarios</b> a. Abandono y negligencia hacia las personas mayores b. Falta de fuentes de ingresos económicos propios c. Falta de compromiso político
<b>Fortalezas P. Beneficiarios</b>	<b>ESTRATEGIAS F-O</b>	<b>ESTRATEGIAS F-A</b>
a. Tener independencia económica	1 Tener una autonomía financiera permite tener cubrir algunas necesidades básicas	1 Tener independencia económica permite a las personas mayores tener una estrategia para contrarrestar el abandono y negligencia del que pueden ser víctimas
b. Cubrir algunas necesidades básicas		
c. Estabilidad o continuidad del servicio	2 Teniendo un servicio estable y continuo reduce la dependencia económica familiar	2 Cubrir algunas necesidades básicas permite nivelar la falta de fuentes de ingresos económicos propios.
<b>Debilidades P. Beneficiarios</b>	<b>ESTRATEGIAS D-O</b>	<b>ESTRATEGIAS D-A</b>
a. Tiempo de espera prolongado para recibir el apoyo	1 El subsidio permite reducir la dependencia económica familiar, aún cuando el tiempo de espera para recibirlo es prolongado	1 falta de compromiso político convierte en crítica la situación de abandono y negligencia hacia las personas mayores
b. El apoyo económico no alcanza para cubrir las necesidades		
c. Baja corresponsabilidad de las personas beneficiarias, y bajo compromiso	2 El apoyo económico no alcanza para cubrir las necesidades pero permite tener una autonomía financiera.	2 El apoyo económico no alcanza para cubrir las necesidades, y las personas mayores no poseen fuentes de ingreso
<b>Perspectiva de Financiera o de Benefactores</b>	<b>Oportunidades P. Financiera</b> Normatividad que define los ingresos del a. Estado para mantener el beneficio (fondo de solidaridad pensional ley 100 del 2003) b. Gastos fijos mensuales Distritales c. Tener un dinero disponible en una caja menor mensual para gastos inmediatos	<b>Amenazas P. Financiera</b> a. Poca ampliación de cobertura b. No existe presupuesto para ampliar contratos y tener más profesionales o recurso humano c. Transporte limitado para hacer visitas de seguimiento en lugares peligrosos o de alto riesgo
<b>Fortalezas P. Financiera</b>	<b>ESTRATEGIAS F-O</b>	<b>ESTRATEGIAS F-A</b>
a. Asignación de presupuesto en los planes de desarrollo, y por normatividad	1 ingresos de Estado para mantener el beneficio, y la asignación de un presupuesto en los planes de desarrollo, lo que le da estabilidad al Servicio	1 La retribución económica que se le proporciona al recurso humano permite que se contrarreste el no poder contratar más profesionales o recurso humano
b. Retribución económica al recurso humano acorde		
c. Papelería y herramientas (computadores, scanner, fotocopiadoras) disponibles para los equipos de trabajo.	2 Tener un dinero disponible en una caja menor mensual para gastos inmediatos, y contar con papelería y herramientas de trabajo disponibles minimiza los tiempos por problemas inesperados o de solución	2 La asignación de presupuesto en los planes de desarrollo y la normatividad existente, permite garantizar los subsidios existentes aún cuando no se generen nuevos cupos.
<b>Debilidades P. Financiera</b>	<b>ESTRATEGIAS D-O</b>	<b>ESTRATEGIAS D-A</b>
a. La cobertura no es suficiente para el número de solicitantes	1 Tener un dinero disponible en una caja menor mensual para gastos inmediatos, permite contrarrestar algunos insumos que se requieren y no pueden contratarse por los procesos deorados y no eficientes	1 El transporte limitado para hacer visitas de seguimiento en lugares peligrosos o de alto riesgo , no permite liberar cupos, no existe cobertura suficiente para el número de solicitantes
b. Los procesos de contratación para insumos es demorado, y no eficiente lo que afecta los procesos		
c. Afectación en locaciones que permitan la prestación de un servicio adecuado por procesos de contratación	2	2 No existe presupuesto para ampliar contratos y tener más profesionales o recurso humano, y la afectación en locaciones no permiten prestar un

<p><b>Perspectiva de procesos internos</b></p>	<p><b>Oportunidades P. Procesos</b></p> <p>a. Socialización de servicio</p> <p>b. Territorialización del servicio</p> <p>c. Unidades de atención cercanas al lugar de domicilio de los beneficiarios</p>	<p><b>Amenazas P. Procesos</b></p> <p>a. Contratación sin tener en cuenta el perfil profesional</p> <p>b. Tipo de contratación del recurso humano que generan constante inestabilidad</p> <p>c. desconocen los trabajos y procesos</p>
<p><b>Fortalezas P. Procesos</b></p> <p>a. Procedimientos establecidos</p> <p>b. Seguimiento mensual a las localidades desde Nivel Central</p> <p>c. Se realizan cruces de base de datos con otras entidades</p>	<p><b>ESTRATEGIAS F-O</b></p> <p>1 Existe una territorialización del Servicio con seguimiento mensual desde Nivel Central</p> <p>2 Existen procedimientos establecidos y unidades de atención cercanas al lugar de domicilio de los beneficiarios, lo que genera un mejor servicio</p>	<p><b>ESTRATEGIAS F-A</b></p> <p>1 Se realizan contrataciones sin tener en cuenta el perfil profesional pero existen procedimientos establecidos en el Servicio que deben ejecutarse</p> <p>2 garantizan que existe un protocolo y una manera de hacer los procesos, contraresta la inestabilidad que se genera en el recurso humano por el tipo de contratación</p>
<p><b>Debilidades P. Procesos</b></p> <p>a. Largas listas de espera</p> <p>b. Sobredemanda del servicio</p> <p>c. Solicitudes de personas que no requieren del servicio</p>	<p><b>ESTRATEGIAS D-O</b></p> <p>1 Las unidades de atención cercanas al lugar de domicilio, permite que las personas que se encuentran en las listas de espera puedan acceder a información sin tener que realizar largos desplazamientos</p> <p>2 La territorialización del Servicio permite detectar con la comunidad las solicitudes de personas que no requieren del Servicio</p>	<p><b>ESTRATEGIAS D-A</b></p> <p>1 Contratación sin tener en cuenta el perfil profesional y la sobredemanda del Servicio, generan un desgaste en los procesos administrativos y el equipo de trabajo</p> <p>2 Los cambios de administración que desconocen los trabajos y procesos anteriores, no generan ni permiten estrategias para depurar las largas listas</p>
<p><b>Perspectiva de aprendizaje y crecimiento</b></p>	<p><b>Oportunidades P. Cre y Apr</b></p> <p>a. Interacción continua con la comunidad</p> <p>b. Espacios de participación para la comunidad</p> <p>c. Acceso a información de territorios, personas, comunidades</p>	<p><b>Amenazas P. Cre y Apr</b></p> <p>a. Beneficiarios poco comprometidos con los servicios sociales.</p> <p>b. No existen estrategias que permitan a las personas mejorar sus condiciones</p> <p>c. El formato que se utiliza para registrar información SIRBE, es utilizada por todos los servicios de la Entidad, por lo que existen diferentes interpretaciones y formas de diligenciamiento</p>
<p><b>Fortalezas P. Cre y Apr</b></p> <p>a. Capacitación de diligenciamiento ficha sirbe</p> <p>b. Existe una política pública y un modelo de atención que guía y</p> <p>c. Existen procedimientos establecidos</p>	<p><b>ESTRATEGIAS F-O</b></p> <p>1 Existe una Política pública y un modelo de atención que guía y orienta el Servicio, y por tanto la interacción continua con la comunidad.</p> <p>2 Se tiene acceso a la información de territorios, personas y comunidades que pueden enriquecer los procedimientos establecidos y su ejecución.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS F-A</b></p> <p>1 Existe una política pública y un modelo de atención que guía y orienta el servicio, y que al ejecutarse y seguir sus lineamientos podría generar que los beneficiarios se comprometieran y fueran corresponsables con los servicios</p> <p>2 El formato Sirbe es diligenciado por todos los Servicios de la entidad, y pese a existir un manual para ello, se realizan interpretaciones diferentes, sin embargo, se realizan capacitaciones que pretenden unificar los criterios</p>
<p><b>Debilidades P. Cre y Apr</b></p> <p>a. Servicio sin espacios asertivos de participación por parte de la población</p> <p>b. Falta de iniciativa para realizar investigaciones</p> <p>c. Criterios de ingreso al servicio que requieren ajustes o revisiones</p>	<p><b>ESTRATEGIAS D-O</b></p> <p>1 Existe falta de iniciativa para realizar investigaciones pese a que se tiene acceso a los territorios, personas y comunidades lo que podría mejorar los procesos y modelos de</p> <p>2 Existe una interacción continua con la comunidad lo que permite tener insumos para realizar los ajustes y revisiones que requieren los criterios de ingresos al Servicio</p>	<p><b>ESTRATEGIAS D-A</b></p> <p>1 Los beneficiarios son poco comprometidos con los servicios sociales lo que se agudiza al no tener espacios asertivos de participación</p> <p>2 investigaciones por lo que no se analizan ni se realiza un proceso con la información que se tiene y no se generan estrategias que permitan a las personas</p>

## 4.2 Alianza “Lili porque las mujeres trans también cuentan”

Una alianza permite identificar o sistematizar las entidades que trabajan problemáticas similares; las que por su pertinencia deberían estar involucradas o simplemente aportan de alguna manera a la comunidad LGBTI, además, porque representan algunas ventajas como son “la oportunidad para ampliar el impacto de sus acciones, mayor disponibilidad de recursos y reconocimiento ante la comunidad en general y otros actores, además, la consolidación de esas alianzas que le permitirían obtener herramientas de afrontamiento y apoyo, logrando validar su papel en la sociedad y la exigibilidad de sus derechos como individuos y colectivo” (Programa Nacional de Alianzas, 2002).

Por ejemplificar, está la fundación Corona\* que fue fundada en 1963 por la familia Echavarría Olózaga; su nombre inicial fue Fundación Santa Helena y fue creada para promover el crecimiento integral de las comunidades aledañas a las fábricas de producción de productos cerámicos de la Organización Corona. Inició con programas en educación, vivienda y salud, pero en 1980 incluyó programas de desarrollo empresarial y gestión local y comunitaria. Mediante alianzas que ha articulado, ha incluido nuevas estrategias para sus programas, en 2011 incluyó fortalecimiento de capacidades, impulsar el desarrollo social, la calidad de vida y la equidad en Colombia.

Esta fundación es de segundo nivel, que quiere decir que no ejecuta directamente los proyectos si no que apoya las iniciativas y proyectos encaminados a la equidad y la movilización social de la población pobre y vulnerable del país con programas enfocados en: Educación orientada a la ciudadanía e innovación en la educación.

En el marco del cumplimiento del programa de fortalecimiento de las capacidades para impulsar el desarrollo social, la Fundación Corona organizó este año el Foro de Mujeres 2.0 con el objetivo de capacitar a las mujeres en el mercado de las tecnologías. Este interés de unir género y tecnología nace por el aumento de las oportunidades de empleo que actualmente hay en este campo de las tic (tecnologías de la información y la comunicación), pero además del aumento de esta industria en el mercado laboral.

---

\* La información puede ser consultada en <http://fundacioncorona.org/#/fundacion/origen>

Teniendo en cuenta el impacto que logra una alianza, a continuación se presenta Lili, una propuesta para la atención de Mujeres Trans en la Vejez.



*porque las mujeres trans también cuentan*

*Fuente: Creación propia*

El nombre de Lili es por la primera mujer transexual que se realizó la cirugía de reasignación de sexo, en honor a ella y su lucha, retomamos su nombre. El ojo representa el poder ver, el ser visibles, pero además los ojos son uno de los órganos del cuerpo que permite recibir las señales de nuestro entorno y captarlo, la mariposa representa evolución. Con los elementos se quiere representar la evolución de cada una de las mujeres trans en su búsqueda por sentirse conforme consigo mismas, de plasmar su idea de sí mismas, de hacer visibles sus historias, sus vidas.

#### **4.2.1 Nuestros aliados.**

Proponemos una red que consta de 6 Entidades Distritales, 15 Organizaciones Civiles, 1 Entidad Privada, 2 Organizaciones Internacionales y 3 Universidades.

Entidades Distritales	Subdirección Local de Integración Social Subdirección para Asuntos LGBTI
-----------------------	---

	CAIDS Zona Centro IDEPAC: Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal. Gerencia de Mujer y Género Subred Centro Oriente Dirección Local de Educación de Los Mártires
Entidades Privadas	Centro comercial CALIMA
Organizaciones Civiles	Fundación Transescena, Red Comunitaria LGBTI, Fundación GAAT, Colombia Diversa, Mujeres AL BORDE, Orgullo LGBT Colombia, Fundación Procrear, Corporación Opción Por el Derecho De Hacer Y El Deber De Hacer, Organización Somos Opción, Corporación Red Somos, Somos Mujeres Diversas, DeGeneres-E, Fundación PROSURGIR, LIBERARTE Asesoría Psicológica, Colectivo León Zuleta, IAF Fundación Interamericana, Fundación Chanel.
Universidades	U. Nacional. Escuela de Género, U. del Bosque, Corporación Universitaria Minuto de Dios

*Fuente: Elaboración propia*

Puede consultarse la graficación de la red en el Anexo F, así mismo el directorio de los aliados en el Anexo G.

#### **4.2.2 Nuestra misión.**

Somos una alianza mixta que realiza acciones de inclusión social de las mujeres trans mediante la territorialización y transversalización de la Política Pública para la Garantía de los Derechos de las personas LGBTI, para con ello mejorar su acceso a servicios básicos y garantía de derechos fundamentales.

#### **4.2.3 Objetivo**

Realizar acciones de inclusión social de mujeres trans mayores de 60 años, mediante una alianza de entidades públicas, privadas, organizaciones civiles nacionales e internacionales, que les proporcione posibilidades para mejorar su acceso a servicios básicos y garantía de derechos fundamentales.

**Objetivos específicos.**

- Crear una alianza entre entidades del sector Público, Privado, Organizaciones civiles nacionales e internacionales, así como universidades.
- Definir una misionalidad y propósito en conjunto que guíen el trabajo de la alianza y sus diferentes actores.
- Desarrollar un proyecto afín a los intereses y propósitos de las diferentes entidades y actores, enfocados en las mujeres trans mayores de 60 años.

**4.2.4 Estrategias.**

<b>Actor</b>	<b>Estrategia</b>
Todos los miembros de la alianza	Estrategias de focalización de mujeres trans mayores de 60 años
Subred Centro Oriente	Ofrecer asesoría para realizar vinculaciones a salud en los casos que se requiera
	Realizar atenciones básicas en salud en los casos identificados
Subdirección Local de Integración Social de Los Mártires	Se realizará la activación de las rutas que
	se requieran para la garantía de derechos fundamentales
	Se atenderá a las familias o redes de apoyo de las mujeres trans, en los casos que se identifique
CAIDS	Se realizará apoyo psicosocial, vinculación a comedor comunitario en los casos identificados, y formación en oficios como máquina plana y peluquería para las interesadas
Centro Día Mi Refugio	Se realizará la vinculación al Servicio para fomentar procesos de autonomía, desarrollo de potencialidades y minimizar estereotipos negativos de la vejez.
DILE	Se realizará alfabetización de los casos identificados

	Se realizarán procesos en los colegios para minimizar el bullying por orientación sexual o diversidad de género
	Se realizarán procesos en los colegios con los estudiantes, profesores y familias que promuevan encuentros intergeneracionales
IDEPAC	Se realizará formación en incidencia política
CC Calima	Se realizará una segunda fase a la estrategia Se Puede Ser, en Calima, en la que se realizarán sensibilizaciones a las marcas y eventos artísticos y culturales cada 6 meses con el propósito de vincular a los y las asistentes al CC.
Organizaciones civiles	Se desarrollará la formación en derechos
	Realizar un proceso personal que fomente el empoderamiento
	Crear proyectos autosostenibles y productivos para las mujeres trans.
Fundaciones Internacionales	Se presentarán los proyectos gestados por las organizaciones civiles en busca de patrocinio
Universidades	Generar líneas de investigación que permitan crear conocimiento, visibilizar las problemáticas y proponer líneas de acción.

*Fuente: Elaboración propia*

#### **4.2.5 Estructura.**

A continuación se expondrán algunas consideraciones de orden general para tener en cuenta ya que son fundamentales en el desarrollo de esta alianza:

- La alianza será inicialmente informal, es decir, sin constitución jurídica, se establece para un lapso de dos años.
- Cada socio se representará a sí mismo, y en la medida que requiera un nuevo representante se avisará a los demás miembros de manera escrita mediante correo electrónico, preferiblemente antes que se realice la siguiente reunión.
- Todo acuerdo quedará por escrito.

- Se sesionará ordinariamente de manera trimestral el primer viernes del mes, y extraordinaria cuando se requiera, y con el tiempo máximo de aviso que sea posible.
- Cada 6 meses se realizará una rendición de cuentas, en la que se expondrá los recursos que se recibieron y los gastos o inversiones que se han realizado.
- La alianza funcionará en comités según la función que cada socio tenga, de igual forma, cada uno realizará veeduría, incluidas y especialmente, las mujeres trans mayores de 60 años que participan del proyecto.

De manera gráfica la estructura de la alianza será la siguiente:



*Fuente: Elaboración propia*

La definición de compromisos puede observarse en la tabla del Anexo H.

#### 4.2.6 Nuestros valores.

Como toda entidad, se debe contar con unos valores para que las entidades inmersas en la alianza fundamenten su accionar, y en especial, el horizonte de la coalición, por lo tanto, retomamos algunos de los valores que plantea el Ministerio de Educación en el Modelo de Alianzas Público Privadas y que consideramos esenciales para tener en cuenta en la alianza. Ellos son:

- **Confianza:** Entendida como la garantía de la relación, depende de una comunicación clara, honesta, y fluida. Reconoce los aportes que cada uno realiza, así como la diferencia, diversidad y posturas en las opiniones.



- **Transparencia:** Es transversal a todas las acciones que se realicen, en la parte administrativa de los recursos como en el proceder diario, es actuar de manera responsable y ética, pensando en el bienestar común y en el objetivo de la alianza.
- **Respeto:** Es el reconocimiento de la importancia y valía que tiene cada uno de los actores y la comunidad en general. La equivalencia entre las partes y la relación de igualdad y participación.
- **Complementariedad:** “La relación ha de ser un proceso de construcción de pares, por ello es necesario que se construyan acuerdos desde las diferencias, se reconozcan en las similitudes y se entreguen de manera generosa, recursos, conocimientos, capacidad de operación, innovación, de las que dispone uno u otro sector”. (Ministerio de Educación de Colombia, 2014).

#### 4.2.6 Manejo de conflictos en la alianza.

Existen dos conflictos comunes, si bien no a todos los actores, sí ~~son~~ es necesario ~~s~~ mencionarlos; uno es con el hecho que es una población vulnerada, las mujeres trans han sido víctimas de discriminación, transfobia, han sido segregadas, y por tanto, son una población en la que se requiere de cuidado para trabajar, sin embargo, para minimizar la sensación de ser “objetos” de estudio, el núcleo del proyecto es la Política Pública para la Garantía de los Derechos de las personas LGBTI, en la que mediante sus 4 procesos estratégicos, busca por una parte, fortalecer la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones, pero por otra, la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos, por tanto busca fortalecer el derecho a la participación, y el actuar en cumplimiento de sus derechos. Así como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de los derechos, y el desarrollar una cultura ciudadana. En un proceso de evaluación permanente que permita retroalimentar la implementación, seguimiento y evaluación de la política.

El otro conflicto que se presenta con las entidades públicas es que cada administración propone un Plan de Desarrollo que define el horizonte de trabajo de las diferentes entidades distritales, por lo tanto, estas estructuran un plan de acción basado en las directrices del plan de gobierno y anualmente se evalúa y se toman decisiones para el

cumplimiento de las metas, por lo tanto, existe una barrera para ingresar en las acciones temas que no se encuentran definidos en este plan de acción, que no están determinados como metas y además no cuentan con los recursos para su desarrollo, por lo tanto, el propósito es alinear las estrategias de la alianza con los planes de acción de las entidades.

La matriz sobre la que se identifican los posibles conflictos de cada una de los actores involucrados en la alianza se puede consultar en el Anexo I.

#### **4.2.7 Seguimiento y evaluación del trabajo de la alianza.**

Para el seguimiento y evaluación se proponen las siguientes estrategias

- i. Para el funcionamiento de la red:
  - Veeduría ciudadana: entendida como un mecanismo democrático de representación que ejerce vigilancia sobre aspectos claves de la administración y operación de procesos.
  - Crear un Cuadro de Mando Interno o Balance Score Card que permite poner en acción la misión y la estrategia del proyecto mediante un conjunto coherente de objetivos estratégicos, indicadores y metas que permitirá tener un control, y una forma organizada y lógica de operar, así como de realizar seguimiento del cumplimiento.
  - Procesos de Calidad: Se buscará implementar un proceso de gestión de calidad que permita tener un procedimiento establecido con estándares para cada proceso, lo que permitirá tener lineamientos claros, este se realizará por el comité de línea técnica principalmente, a la implementación del sistema de calidad se le realizará acompañamiento permanente durante los primeros 3 meses, y luego un seguimiento trimestral.
- ii. Para los logros de la red:
  - Rendición de cuentas: Se realizará en tres momentos; al iniciar el proyecto se convocará a la comunidad, entidades públicas y privadas que estén interesadas y se les socializará el proyecto, el capital y la forma en que se ejecutará. Un segundo momento será a la mitad del proyecto, en la que se hará extensiva la invitación a los actores que asistieron a la primera rendición, así como a otras entidades que se

hallan identificado como posibles socios o empresas de interés. La tercera rendición se realizara al finalizar el proyecto con un evento de cierre.

- Seguimiento después de los dos años: la alianza está determinada para dos años, sin embargo, seis meses antes de que se termine ese tiempo, se realizará una evaluación formal que permita definir si se requiere de mayor tiempo para comunicárselo a los actores de la alianza, esta evaluación será realizada en conjunto por el comité directivo, de asesoría técnica y de formación. En caso que se determine que no se requiere de más tiempo, se seguirá realizando un seguimiento a las mujeres trans vinculadas al proyecto, la primera a los dos meses de haber realizado la última rendición de cuentas, la siguiente a los 4 meses, a los 10 meses, a los 18 meses, y por último a los 2 años. De ese seguimiento se elaborarán diarios de campo y entrevistas que permitan generar memorias.
- Evaluación permanente: mediante el comité de lineamiento técnico se establecerá un proceso de calidad lo que permitirá evaluar de manera permanente el impacto que tendrá el proyecto, las estrategias utilizadas y la necesidad de hacer ajustes o cambios para maxificar el impacto positivo a la comunidad y a las participantes del proyecto.

### 4.3. Identificación y Resolución de Conflictos

Crear ambientes de convivencia sanos entre las partes de una organización es de vital importancia para el progreso y la sostenibilidad de las relaciones que se van formando durante el desarrollo de los objetivos que se establecieron de común acuerdo.

Sin embargo, la diferencia de experiencias y conocimientos de las partes hace que se generen desacuerdos y malos ambientes laborales, desencadenando muchas veces en acciones de violencia, como lo menciona Silva García “El conflicto es un fenómeno natural en toda sociedad, es decir, se trata de un hecho social consustancial a la vida en sociedad” (García, 2008).

Ante estas características, es necesario propender por unas buenas prácticas de resolución de conflictos, que permitan encontrar soluciones satisfactorias y devolver la confianza en el grupo. A continuación se propondrá un manual de técnicas para el manejo de conflictos:

**Comunicación:** Es un principio básico que se debe tener en cuenta, en el que no solo se limita a escuchar sino, entender, empatizar, interesarse y colocarse en el lugar del otro, además de ser asertivo con lo que se está expresando, sin acusar y contaminar la comunicación. Manejando normas y canales de comunicación fluidos y de calidad.

**Negociación cooperativa:** Propuesta por Fisher y Ury, citado por Funes, es el tipo de negociación donde las dos partes además de que ganan tiene en cuenta los intereses del otro y hacen que sea más importante el problema que el individuo que está del otro lado. (Funes, 2000).

**Mediación:** Es la más compleja de todas debido a que debe haber buen desarrollo de las habilidades de comunicación y negociación. Donde no hay culpables ni soluciones fijas. Se puede o no firmar un acuerdo dependiendo si las soluciones fueron de satisfacción para ambas partes.

**Educación para la Paz:** Lo que aquí se propone es que los participantes del grupo sean protagonistas, responsables, hagan compromisos, creen normas de convivencia, tengan habilidades negociadoras y se puedan dividir roles democráticamente.

Para los términos de este proyecto se propone una matriz de resolución de conflictos que permita describir específicamente las causas, las consecuencias y las posibles alternativas de solución de este proyecto de investigación. (Anexo J).

## **Cronograma**

Para lograr los objetivos del proyecto, especialmente de la alianza, es importante detallar las actividades en un orden cronológico, en el que el equipo tenga visualmente unas responsabilidades y compromisos por cumplir. Por lo tanto, se elaboró un cronograma el cual permite observar las acciones a desarrollar, los compromisos adquiridos por cada actor y así contar con un ~~un~~ control sistemático, procurando la optimización del tiempo definido.

Para la investigación se realizó el cronograma proyectado a un año, el cual contiene la descripción de las actividades más relevantes, los responsables de cada acción a desarrollar, el tiempo que se proyecta requiere cada acción y las fechas planeadas para su desarrollo o ejecución. Se puede observar el cronograma en el Anexo K.

## **Presupuesto**

Teniendo en cuenta que el proyecto cuenta con un cronograma y que en este se definen acciones, se requirió realizar una estimación de los gastos para el cumplimiento de dichas acciones definidas, por ello se diseñó un presupuesto y como se menciona en los compromisos de la alianzas, existen entidades que aportarían económicamente para la sostenibilidad de la misma, otras con profesionales o espacios, pero también es importante mencionar que algunos de los socios son Entidades Distritales las cuales cuentan para la ejecución de sus actividades presupuesto previamente definidos.

En el Anexo L se encuentra la descripción de los conceptos que requieren de dinero para la ejecución del proyecto, una proyección semanal de los gastos que este representa, así como los costos que son fijos y a aquellos que son variables de acuerdo a su uso.

## Conclusiones

Ser mujer trans es un proceso personal que impacta en todas las áreas; las redes familiares, la posibilidad de acceder a educación, a la cualificación para un trabajo, a vincularse de una manera formal y tener cargos llamados de poder, directivos, gerenciales. Afecta el poder adquisitivo y la calidad de vida, el acceso a una atención de calidad en salud que se ajuste a las necesidades personales. La posibilidad de estar en lo público, es algo que permea la cotidianidad.

Las mujeres trans personas mayores son personas con problemáticas sociales multidimensionales; están en medio de círculos de pobreza; por lo general son excluidas de sus núcleos familiares por lo que no tienen esa base fundamental, no acceden a estudios superiores lo que no las cualifica para cargos administrativos o gerenciales, se les asocia con la prostitución lo que aumenta la marginalización, la atención en salud no está acorde a sus necesidades, no cotizan en un sistema de pensión, no tienen una cultura de ahorro, están inmersas en la cultura del día a día.

Aún existe resistencia en la sociedad de parte de algunos sectores, aún existen crímenes de odio, aún existe transfobia y procesos discriminatorios, pero actualmente existen organizaciones, colectivos, personas activistas que luchan, participan, se documentan y han creado espacios de participación, de visibilización. Las nuevas generaciones de mujeres y hombres trans tienen unas posibilidades diferentes, el reconocerse entre ellos y ellas, tener redes de apoyo y apoyar esas redes, el acceder a la educación, a trabajos formales, el tener cargos públicos y de jerarquía, el poder estar más informados e informadas sobre cómo son los procesos quirúrgicos y de hormonización y tener autonomía en sus tránsitos.

La visión de las entrevistadas y por tanto de los diferentes actores está marcada por sus experiencias de vida y sus intereses; la mujer lesbiana que se entrevistó consideraba que no se requería una atención diferencial para las mujeres trans por considerar que en general todo el grupo LGBTI ha sido víctima de acciones discriminatorias y no se puede comparar o equiparar quién ha sufrido más violencia, a diferencia de la mujer trans que aun cuando



sus posibilidades han sido diferentes, por ejemplo en el hecho de poder tener capacidades instaladas por acceder a educación profesional, ha sufrido acciones discriminatorias y manifiesta que sí es diferente al ser ellas más fácilmente reconocibles lo que obstaculiza su desarrollo personal y rol en la sociedad.

La Gerencia Social es fundamental para la atención de este tipo de poblaciones tan vulnerables, porque permite aunar esfuerzos que cada entidad e institución está realizando y así maximizar su impacto, adicionalmente porque permite pasar de la visión asistencialista, y generar procesos de desarrollo con ellas, y entre ellas.

Con la planeación estratégica se pudo evidenciar que el Servicio de Apoyos para la Seguridad Económica del Proyecto Envejecimiento Digno Activo y Feliz en la localidad de Los Mártires tiene falencias como las largas listas de espera, los tiempos prolongados para recibir una respuesta a la solicitud, el bajo monto del subsidio que no permite cubrir todas las necesidades básicas, sin embargo, también posee fortalezas como el que sea en efectivo lo que fortalece los procesos de autonomía, el tener procesos y procedimientos establecidos, así como una regulación normativa, minimiza el impacto que tiene los cambios de administración.

El crear una alianza permitiría pasar de una visión asistencialista, además de unificar acciones y ser más eficientes para la garantía de derechos, y por tanto, mejorar la calidad de vida de las mujeres trans en la vejez; teniendo en cuenta las problemáticas que ellas presentan, se identificaron las entidades que podrían aportar entre las que se encuentran entidades públicas, privadas, organizaciones civiles, educativas y fundaciones internacionales.

El instrumento de identificación y resolución de conflictos se decidió por los múltiples problemas que se fueron evidenciando durante el desarrollo de la investigación tales como: falta de articulación entre las organizaciones civiles de la comunidad trans, insatisfacción y disgusto con la actual administración, falta de estudios de investigación sobre la comunidad trans, diferencias en identificación de problemáticas entre las organizaciones civiles, entre otras. Por lo tanto, se propuso un manual de resolución de conflictos donde se pudieron identificar algunas técnicas para su buen manejo así: comunicación, negociación cooperativa, mediación y educación para la paz.

## Recomendaciones

Es necesario generar propuestas de proyectos productivos con ellas, la garantía de derechos se considera algo vital, en el sentido que se requiere garantizar en lo posible unas condiciones mínimas de vida y por eso fue el desarrollo del presente proyecto, sin embargo, se requiere superar el modelo asistencialista, que les permita un desarrollo y una vida plena.

Desde la entidad se requiere formar a los y las funcionarias en un trato cordial, respetuoso y amable, que sea sensible a la temática, que favorezca la cercanía con la institucionalidad y no segregue.

Para ser coherentes con el enfoque diferencial y territorial de la SDIS, se requiere que los formatos que se utilizan estén adecuados para ello, por ejemplo, que existan los campos para nombres identitarios y que se pueda registrar en el Sirbe.

Generar más articulación entre servicios y proyectos que permitan desarrollar aún más la misionalidad de la entidad y aunar esfuerzos.

Fortalecer la participación de la comunidad en los espacios ya definidos, como comités y mesas, y lograr mayor articulación, acciones de visibilización y autogestión para avanzar en el pleno ejercicio de sus derechos.

Realizar más investigación, teniendo en cuenta que se tiene el insumo requerido, la SDIS trabaja directamente con comunidades, con poblaciones, con personas, pero la información que se recopila en la mayoría de casos se utiliza únicamente para los procesos o procedimientos, lo que representa perder una oportunidad de conocimiento.

Desde la academia se requiere investigar sobre la temática en diferentes etapas de la vida, en lo urbano y lo rural, así como sus condiciones y situaciones de vida, vinculándolos y vinculándolas de una manera participativa que fomente sus habilidades y potencialidades, que se puedan generar y desarrollar propuestas desde sus mismas voces y perspectivas.

Se requiere formar a los y las próximas profesionales, técnicos, técnicas, tecnólogas y tecnólogos en un enfoque diferencial, es decir reconocer la diferencia no para segregarla

sino para incluirla, y así no solo aportar a maximizar las posibilidades que el grupo poblacional tiene, sino a ampliar nuestras visiones y procesos sociales.

Generar alianzas estratégicas que surjan de las entidades educativas, para promover la inclusión de las mujeres trans en las aulas y que les permitan una formación de mayor nivel educativo y a la vez alianzas en espacios laborales que permitan su vinculación en actividades o profesiones acordes a sus capacidades y conocimientos.

Referente al Convenio, que la SDIS cuente con un procedimiento específico para este tipo de articulaciones, donde los trabajos o investigaciones sean conocidos y reconocidos, además de apoyados por la misma entidad y no perder posibilidades valiosas de conocimiento y aportes.

## Referencias Bibliográficas

- Alcalde Mayor de Bogotá. (04 de 04 de 2012). *Decreto 149 de 2012*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=46794>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2011). *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. Balances y Perspectivas*. Bogotá: Proyecto Editorial.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (04 de 11 de 2014). *Bogotá Humana abre el Centro de Atención a la Diversidad Sexual más grande de Latinoamérica*. Obtenido de <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>
- Bockting, Walter; Keatley, Joanne . (2012). *Por la salud de las personas Trans. Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y El Caribe*. Washington.
- Callejas, C. (2008). Transgenerismo Transgénero Transgénerista una deuda pendiente. En U. P. Javeriana, *Cuerpos y diversidad sexual. Aportes para la igualdad y el reconocimiento*. Bogotá: Universidad Ponticia Javeriana.
- Carreño, F. (Octubre de 2007). Historia del desarrollo urbano del centro de Bogotá. Localidad de Los Mártires. Bogotá, Colombia.
- Colombia Diversa. (s.f.). *Colombia Diversa*. Obtenido de <http://colombiadiversa.org/colombiadiversa/index.php/que/incidencia-politica-nacional-o-internacional>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (20 de 11 de 2015). *En el Día Internacional de la Memoria Trans, CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/137.asp>
- Corte Constitucional. República de Colombia. (3 de 10 de 2007). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-811-07.htm>
- Corte Constitucional. República de Colombia. (7 de 02 de 2007). *Corte Constitucional. República de Colombia*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-075-07.htm>
- Corte Constitucional. República de Colombia. (21 de 01 de 2016). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/c-006-16.htm>
- Dirección de SIDA y ETS, M. d. (2016). *Guía básica sobre diversidad sexual*. Argentina: Ministerio de salud.
- Escobar, M. R. (2016). *Cuerpos en Resistencia Experiencias trans en ciudad de México y Bogotá*. Bogotá: Universidad Central. Investigaciones Lesco.
- Fernandez, N. (2010). *Necesidades, calidad de vida y salud psicológica de las personas transexuales*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Fernandez-Rouco, N., López, F., & Carcedo, R. (2012). Transexualidad e la Vejez: Una realidad por conocer. *Kairos Gerontología*, 17.
- Funes, S. (2000). Resolución de conflictos: una herramienta para la cultura de paz y convivencia. *Dialnet: Contextos educativos*.

- Garaizabal, C. (29 de 06 de 2006). *Identidad de Género y Salud Mental* . Obtenido de Infocop online. Consejo General de la Psicología de España : [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=915](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=915)
- García, S. (11 de 2008). *La teoría del conflicto. Un marco necesario*. Obtenido de Sistema de Información científica Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87602203>> ISSN 0121-182X)
- Helien, A., & Piotto, A. (2012). *Cuerpos equivocados. Hacia la comprensión de la diversidad sexual*. Barcelona: PAIDOS.
- Hernández, A. (2016). *Envejecimiento y Longevidad Fatalidad y devenir Teorías datos y vivencias*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Juliao, C. G. (2011). *El Enfoque Praxeológico*. Bogotá, DC: Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.
- Maldonado, S., & Delgado, G. (2008). Menores con ambigüedad Sexual. En U. P. Javeriana, *Cuerpos y Diversidad Sexual aportes para la Igualdad y el reconocimiento* (pág. 100). Bogotá: Universidad Pontificia Javeriana.
- Ministerio de Educación. (2017). *Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, trans e intersex en el sistema educativo Chileno*. Chile: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación de Colombia. (2014). *Modelo de alianza público privadas, una propuesta del Mniniterio de Educación de Colombia*. Antioquia: Ministerio de Educación.
- Morris, I., & Garzón, G. (2010). *El Cartucho. Del barrio Santa Inés al callejón de la muerte*. Bogotá.: Torre Gráfica. Alcaldía de Bogotá.
- Organización Mundial de la Salud. (29 de 09 de 2016). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/discrimination-ageing-youth/es/>
- Paez, L. A., & González, L. (2016). *Boletín #12. Encuesta Multipropósito Bogotá 2014*. . Bogotá: Secretaria Distrital de Planeación.
- Perez, A. (2016). Transitar periferias y resistir en la precariedad: cuerpos e identidades trans en el Caribe Colombiano. *Tabula rasa*.
- PNUD. (2011). *Colombia Rural. Razones para la esperanza. Informe Nacional de Desarrollo*. Bogotá.
- Principios de Yogyakarta. (Noviembre de 2006). Yogyakarta, Indonesia.
- Programa Nacional de Alianzas . (2002). *Creación y Consolidación de Alianzas. Elementos metodológicos para el trabajo en alianza entre el sector público, el sector privado y las organizaciones civiles*. .
- Rada Schultze, F. (2014). Límites y alcances de la (re)presentación colectiva LGBT. Reflexiones sobre. (pág. 4). Argentina: FLACSO, UBA, CONICET. .
- Rodríguez, P., Vejarano, F., Angulo, A., & otros. (2015). Envejecer en Colombia . (U. E. Humanas, Ed.) Bogotá.
- Sentiido. (17 de 03 de 2015). *Centro comunitario LGBT de Chapinero: cuando Bogotá salió del clóset*. Obtenido de <http://sentiido.com/centro-comunitario-lgbt-de-chapinero-cuando-bogota-salio-del-closet/>
- Serna, H. (2008). *Gerencia Estratégica* . Bogotá: 3R Editores.
- Somos Opción LGBTHI. (s.f.). *Somos Opción LGBTHI*. Obtenido de <http://somosopcion.blogspot.com.co/>

Unidad para las Víctimas. (2017). *Envejecimiento y vejez Una mirada desde la unidad para las víctimas*. Bogotá: Unidad para las Víctimas.