

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 9</b>

**INSTRUCTIVO:** el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

## 1. Ficha de Identificación

<b>Facultad: Ciencias Sociales y Humanas</b>		<b>Colectivo Docente</b>	<b>Asignatura</b>
<b>Programa: Trabajo Social</b>			
<b>Semestre:</b> Tercero	<b>Periodo académico:</b> 2-2023	1. Clarissa Posada Gutiérrez. 2. 3. 4. 5. 6.	1. Electiva Genero 2. 3. 4. 5. 6.
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
Clarissa Posada Gutiérrez.			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
TIPOS DE EXCLUSION LABORAL QUE EXPERIMENTAN LA POBLACION LGBTIQ+ EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA - COLOMBIA Y SANTIAGO DE CHILE			
<b>Núcleo Problémico</b>			
<b>Tema:</b> Trabajo Social en el reconocimiento de los Derechos Humanos y la equidad de Género en el contexto regional, nacional e internacional			
<b>Núcleo:</b> ¿Cómo caracterizar desde el Trabajo Social las dimensiones históricas, sociales, económicas, culturales y políticas del contexto social?			
<b>Línea de Investigación</b>			
Trabajo Social y Derechos Humanos <input checked="" type="checkbox"/> Políticas Publicas y Políticas Sociales _____			

## 2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

- Resumen/Abstract – Palabras Claves/Keywords

Resumen

(El resumen debe contener entre 150 a 250 palabras)

Palabras clave:

(Entre 5 a 8 palabras clave)

	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>		<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
			<b>Versión</b>	<b>3</b>
	<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>	<b>Página</b>	<b>Página 2 de 9</b>

## Abstrac

(Traducción al inglés del resumen, entre 150 a 250 palabras)

## Keywords:

(Entre 150 a 250 palabras, traducidas al idioma inglés)

- **Antecedentes y Descripción del Problema**

En el presente trabajo pretenden dar a conocer el estado actual de competitividad, equidad, calidad y oportunidad en una Discriminación y Exclusión Laboral en Población LGBTIQ+ – lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en Bogotá. Nuestro interés es promover y fomentar la toma de conciencia sobre la responsabilidad social y empresarial de inclusión laboral en población LGBTIQ+ como personas con derechos que generan un impacto interno y externo en las organizaciones y el Distrito Capital. Los miembros de un grupo social clasificado como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales y con orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales diversas reciben el nombre de LGBTIQ+ pueden sufrir discriminación persecución y violencia en diferentes esferas de la sociedad incluyendo el entorno laboral. La oficina se convierte en un espacio hostil, en donde la burlas y los chistes homofóbicos se hacen presenta a diario.

En Colombia la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus Artículos, 1, 2 y 7 referidos a la libertad e igualdad en derechos de todos los seres humanos y su igualdad ante la ley. Por otra parte, se encuentra el Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos y por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En tercer lugar, se cuenta con el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT) y, por último, con la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En el territorio de la economía informal el rebusque suele dominar el panorama, bajo el artificio de un entorno artístico y un aparente talento que se cree culturalmente propio de su diferencia. Asumen este campo laboral como su lugar natural. Los oficios del cuidado y del embellecimiento crean un mercado laboral importante que, bajo el resplandor del éxito de algunos personajes que sobresalen en el campo, esconde condiciones de precariedad. El espacio de fama popular de algún habilidoso estilista, diseñador o artista crea una imagen distorsionada de la realidad, supone un campo laboral sin problematizaciones significativas, en el cual la falta de garantías en salud, pensión, ingresos decentes, jornadas de trabajo y otros derechos 8 laborales, es la constante. Y a esta realidad paradójica es necesario agregar la demanda social frente al personaje imaginado de la loca divertida. Los espacios de la peluquería y otros lugares de estética suponen un personaje singular que, además de su talento en el oficio, requiere un potencial humorístico para entretener a su cliente, y de paso asegurar cierta sensación de vínculo social y reconocimiento. El dilema surge cuando las condiciones subjetivas no posibilitan el esperado carisma humorístico, o cuando en el peor de los casos el personaje imaginado adolece del sentido estético que garantice su espacio laboral. Y si a estas condiciones le sumamos un hombre afro afeminado, sin mayores habilidades estéticas y con un nivel bajo de educación, el territorio de exclusión se cierra en su horizonte como una amenaza terriblemente factible. Ahora bien, al hablar de discriminación y/o exclusión laboral del sujeto de la diversidad sexual y de género, irónicamente se corre el riesgo de reducir y encerrar la pluralidad de la diversidad al genérico “Población LGBTI”, sigla que al principio obedece a un todo un proceso de conquistas y reivindicaciones históricas, pero que a hoy funciona a modo de marca. Lejos de configurar formas de visibilizarían y reconocimiento, o si se quiere de denuncia, reduce y desdibuja la complejidad y profundidad que cada situación demanda en el mundo laboral, en consideración a que cada sujeto el trabajo adquiere una dimensión, un valor y un sentido específico y singular, y a que sobre cada performatividad del sujeto plural se han diseñado estrategias disimiles de operacionalizar la discriminación o la exclusión. En el ámbito laboral, se da por sentado que se ha asumido plenamente la igualdad como un derecho. Numerosos trabajos de investigación así lo demuestran. Si esta idea, que contrasta dolorosamente con la realidad cotidiana, siguiera extendiéndose, no cabría ningún tipo de mejora y esto es lo que se trata de evitar. A nivel Bogotá se desprenden distintos estilos o formas de aceptar la orientación sexual de alguien y de poder trabajar sin complicación o prejuicios con integrantes de la comunidad.

	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 9</b>

### Descripción del problema.

En Colombia, diariamente la población LGBTI, sufre de agresión y discriminación a razón de su orientación sexual o identidad de género diversa. El trabajo adelantado con población LGBTI es el logro del reconocimiento y la valoración positiva de la diferencia. En la actualidad se ha hecho un trabajo importante y se ha ganado terreno de participación en el medio empresarial. La orientación sexual es un tema que genera gran tensión aún en varios escenarios de nuestra sociedad, ya que para muchos es incómodo tener que afrontar a una pareja del mismo sexo actuando como una pareja heterosexual, convirtiéndose esto en polémica porque para algunos no existe más explicación si no que una persona con estas diferencias no nace si no se hace. Es necesario considerar que la alusión a un determinado colectivo o grupo social referenciado a partir de la sigla LGBTI, o sus posibles combinaciones, no posee una connotación unitaria o monolítica, como si se tratara de un particular grupo social que se articula a partir de una noción de identidad común. Reconociendo que detrás de esta sigla hay una historia y unas intenciones políticas en relación con contextos específicos, la sigla requiere traducirse de manera diferenciada en performatividad, carne, sujeto, voz, carácter, entre otros atributos. En este sentido es fácil observar que el sujeto colectivo hegemónico caracterizado en una voz e idea heterosexual, en apariencia legible y por demás no interrogada, ha construido o demandado a lo largo de la historia una clave de conocimiento a partir de la cual nombrar a un Otro que le resulta extraño, diferente a su sentido de identidad hegemónica. Y en esta demanda la sigla ha terminado por convertirse en marca identitaria que agrupa y reduce. De esta forma, mientras la heterosexualidad no aparece interrogada y se erige como lugar de referencia para clasificar y reconocer al que se ubica por fuera de su centro, casi siempre construyendo cajones amplios para nombrar y definir a partir de una sola palabra una diversidad de sujetos que le son ajenos o poco familiares (piense por ejemplo en la definición casi técnica del homosexual, o en la referencia moderna y universalizaste de lo gay), de los Otros se demanda una idea concisa de lo que son y de cómo deben ser nombrados. En este sentido hoy, cuando lo políticamente correcto en algunos escenarios (especialmente en la academia o en los movimientos sociales) le otorga la palabra y casi la responsabilidad al Otro diferente para que se nombre y construya un sentido semántico de referencia de identidad, la sigla abstracta LGBTI se impone y crea una sensación de pluralidad y en particular una tranquilidad para quien la pronuncia, porque ésta ha sido planteada precisamente por el sujeto que se ubica en el campo de la discriminación y exclusión. Ahora bien, para hacer posible este criterio, se debe conocer si existen planes o programas de inclusión laboral relacionada con los diferentes procesos del área de Talento Humano en una empresa a personas LGBTI comenzando con la institucionalidad pública y yendo a las empresas privadas. Lo anterior, en razón a las altas prácticas discriminatorias a todo aquel que sea víctima de Bull ying por homofobia, bifobia o transfobia relacionadas por su identidad de género, la orientación sexual, la edad, el nivel socio-educativo, que van en contra de la promoción, protección, garantías e inclusión en la generación de oportunidades para todas y cada una de las personas que se declaran abiertamente, ser parte de la población LGBTI que hoy buscan una construcción de una cultura de respeto de sus derechos humanos en las organizaciones. 10 En Bogotá existen varias entidades que pretenden garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la inclusión, producción, gestión social y bienestar colectivo de esta población en la ciudad. Por ejemplo, se destaca entre muchas las siguientes, las cuáles, al parecer, son las más representativas en sectores como el público, el privado, ONG's y movimientos, tales como: La Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría de Planeación emite políticas públicas con el propósito de extender acciones que se promuevan y ejecuten en el Distrito Capital. Buscan consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Quieren generar capacidades en las 16 organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad. Pretenden promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual. (Tomado de <http://www.sdp.gov.co>).

- Planteamiento del Problema

¿Cuáles son los tipos de exclusión laboral que han experimentado la población LGBTIQ+, en la ciudad de Barranquilla -Colombia y Santiago de Chile?

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 2 de 9</b>

- **Justificación**

La presente investigación se enmarca en la línea social y derechos humanos en la exclusión laboral de la población LGBTIQ+ en la ciudad de Barranquilla- Colombia y Santiago de Chile, constituyen una problemática que incide en la creciente discriminación laboral.

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de los derechos en el mundo del trabajo. Que afecta a los trabajadores por igual, sin embargo, para la población LGBTIQ+ en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no solo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que trae consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población.

Esta investigación no es solo para mostrar la dura realidad que sufre la población LGBTIQ+ al no ser aceptadas por la comunidad e incluso ser rechazadas por la iglesia, es también para invitar a la reflexión y la mejor practica de los valores tales como la tolerancia y el respeto.

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral, producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de derechos en el mundo del trabajo, que afectan a los trabajadores por igual. Sin embargo, para la población LGBTI en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que traen consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población. Hacia ésta se genera una serie de acciones de revictimización y de tratamiento diferenciado al interior de los lugares y espacios laborales. Novedosa e irónica resulta ser hoy la reflexión escribiendo... frente a la diversidad sexual en Bogotá... en el campo laboral. Esto si se observa, a modo de balance, la precaria construcción teórica, los escasos debates públicos, Déficit de datos que permitan caracterizar problemáticas y situación de derechos de acuerdo con la orientación sexual y la identidad de género, Falta de información sobre el nivel de responsabilidad del Estado en la garantía de derechos, Deficiencias en la planeación por falta de información que permita identificar su pertinencia y relevancia, Carencia de criterios para evaluar el impacto de las acciones y lo poco explorado del tema en términos investigativos, tanto en la esfera académica como política. Ahora bien, esta ausencia contrasta radicalmente con la experiencia laboral cotidiana, en la que de modo recurrente hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales deben reinventar día a día estrategias e innovar trucos o defensas para no ser discriminados y excluidos, para reducir efectos, para no ser expulsados, para entrar, para filtrarse y permanecer en el territorio movedido y ambiguo de lo llamado perfiles ocupacionales en el campo laboral.

- **Objetivos**

Objetivo general.

- Identificar los tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.

Objetivos específicos.

- Describir la situación laboral de la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.
- Determinar los cargos asignados a la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.
- Estimar la desigualdad salarial de la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.

- **Marco Teórico o Referente Teórico**

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 9</b>

TIPO DE PUBLICACION	TITULO DE PUBLICACION	NOMBRES DE AUTORES	EDITORIAL, AÑO Y CIUDAD	RESUMEN
Articulo	Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia	Jorge Jiménez-Castaño. Marleny Cardona-Acevedo. María del Pilar Sánchez-Muñoz.	Universidad de La Salle, Colombia Universidad de Manizales, Colombia <b>Publicado oct 25, 2017</b>	la discriminación y segregación laboral que afecta a la comunidad LGBT en el mercado de trabajo, especialmente en la Localidad de Chapinero. Se destaca la persistencia de desigualdades a pesar de avances en la lucha contra la discriminación en otros ámbitos. La investigación busca comprender los perfiles ocupacionales de la comunidad LGBT en esta área a través de entrevistas. A pesar de limitaciones de datos, se examina la demanda laboral en seis establecimientos y la oferta laboral de 24 trabajadores LGBT. El texto también explora teorías de discriminación y presenta consideraciones normativas. Se incluye una descripción de la localidad de Chapinero y su perfil económico y empresarial LGBT, seguido de un análisis detallado de la oferta y demanda laboral. Se concluye con observaciones y recomendaciones.

Artículo	exclusión laboral de las personas LGTB en Colombia en los últimos cinco años. ¿cómo romper este margen de posibilidad de acción en la sociedad para acabar con este fenómeno?	Juliana María Villanueva Marroquín Narly Yohanna Mendieta	Universidad Católica de Colombia 2021	En Colombia, se han producido avances significativos en la adquisición de derechos para la comunidad LGTB desde el año 2000, incluyendo la visibilidad en medios de comunicación, reconocimiento de derechos a parejas del mismo sexo y la elección de representantes LGTB en el Congreso. A pesar de estos progresos legales y sociales, la discriminación sigue presente en diversos aspectos de la vida de estas personas. La pandemia de COVID-19 ha agravado la situación al afectar su bienestar psicológico debido a la falta de oportunidades, estabilidad laboral y apoyo, lo que ha sido respaldado por investigaciones que muestran el impacto negativo en la salud mental de las personas LGTB debido al rechazo y discriminación en entornos sociales y laborales (Carvajal, 2020).
----------	---	---	---------------------------------------	--

- **Marco Contextual**

La exclusión laboral en la población LGBT+ se puede entender desde una perspectiva teórica como una manifestación de la heteronormatividad y la homofobia estructural, que perpetúan estereotipos y prejuicios que afectan negativamente las oportunidades de empleo y el acceso a un trabajo digno para las personas LGBT+. En la actualidad la discriminación hacia esta comunidad persiste, como resultado de los estereotipos de larga data y la información errónea difundida sobre la identidad de género y la orientación sexual. La comunidad LGBTIQ+ promueve conseguir una distribución económica efectiva para la sociedad, basada en la justicia social y de género, en el reconocimiento de los derechos, bienestar de la población y en el funcionamiento pleno de las diferentes potencialidades y libertades de cada individuo dando prioridad a esta labor.

- **Marco Jurídico**

Las leyes para la población LGBT+ varían según el país y la región. Algunos países han implementado leyes que protegen contra la discriminación laboral y garantizan derechos como el matrimonio igualitario, la adopción y la identidad de género. Sin embargo, todavía existen muchas naciones donde las leyes no brindan una protección adecuada a esta población.

En Colombia, se han realizado avances significativos en cuanto a la protección de los derechos de la población LGBT+. En 2016, la Corte Constitucional reconoció el matrimonio igualitario y desde entonces se



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>3</b>
<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
<b>Página</b>	<b>Página 3 de 9</b>

han implementado medidas para prevenir y sancionar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. No obstante, aún persisten desafíos en términos de plena igualdad y garantía de derechos para todas las personas LGBT+.

Artículo 1. Colombia es un Estado Social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 2. (...) Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo. 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.

Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Artículo 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Artículo 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación. Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

Artículo. 21. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección.

Artículo. 27. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

Artículo. 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo. 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

.... Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil....

Artículo 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas que conviven en el país.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

A nivel internacional, la situación de los derechos de la población LGBT+ varía ampliamente. Algunos países han implementado leyes y políticas progresistas que protegen sus derechos y promueven la igualdad, mientras que en otros aún enfrentan discriminación legal y social. Organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y Amnistía Internacional trabajan para promover y proteger los derechos de la comunidad LGBT+ en todo el mundo.

Referentes normativos que sustentan el problema a investigar, es descriptivo y resumido a normas nacionales vigentes e incluso normas de carácter internacional (convenciones, acuerdos internacionales) vigentes para Colombia.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 2 de 9</b>

- **Metodología**

**METODOLOGIA.**

La metodología de esta investigación es cualitativo entendiéndose como una categoría de método científico que por medio de la observación se recopila datos no numéricos.

**Tipo de estudio.**

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo ya que tiene como objetivo describir el evento de estudio. Sabino (1992) plantea que la investigación descriptiva se utiliza para describir y analizar las características de un fenómeno o situación en particular.

**Población.**

En la ciudad de barranquilla, no hay estudios exactos que proporcionen cifras precisas sobre el porcentaje de la población LGBTIQ+.

En Santiago de Chile, no existe un estudio preciso que proporcione cifras exactas sobre el porcentaje de la población LGBTIQ+.

**Muestra.**

En la ciudad de Barranquilla se tomó como muestra de esta investigación a 30 sujetos voluntarios que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ realizándoles una entrevista para saber los tipos de exclusión laboral que han experimentado la población LGBTIQ+, en la ciudad de Barranquilla -Colombia

En Santiago de Chile se toma como muestra documentos, estudios que aborden el tema para el desarrollo de la presente investigación.

(La metodología puede ser: cualitativa, cuantitativa o mixta, el enfoque depende de la metodología (si es de metodología cualitativa podrá ser de enfoques empírico analítico, histórico hermenéutico, crítico social) tipo de estudio puede ser: descriptivo, explicativo, exploratorio, correlacional, experimentales, no experimentales, analíticos, la población se refiere al universo de habitantes en un territorio, la muestra es un segmento de la población objeto de la investigación, las técnicas e instrumentos son propias de la investigación cualitativa, cuantitativa o mixta.

El Plan de Categorización se refiere a la descripción de Categorías de Análisis o variables derivadas de los objetivos de la investigación, con sus Subcategorías, que permitirán el diseño de instrumentos (guías de entrevista, encuestas, etc)

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORÍAS DE ANALISIS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS DE ANALISIS</b>
1- Describir la situación laboral de la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.	1.1. Situación laboral.	1.1.1. Empleados. 1.1.2. Independientes. 1.1.3 Subempleados. 1.1.4 Tipo de vinculación.
2-. Determinar los cargos asignados a la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.	2.1. Cargos asignados.	2.1.1. Cargo que ocupa. 2.1.2. Existe relación entre el cargo que ocupa y su preparación académica. 2.1.3. Ubicación en cargos asignados tradicionalmente a mejorar.
3- Estimar la desigualdad salarial de la población LGBTIQ+ en Barranquilla- Colombia Y Santiago de Chile.	3.1. Desigualdad laboral.	3.1.1. Salario inferior al que corresponde a su cargo. 3.3.2. Acceso a beneficios laborales legales y extralegales. 3.3.3. Jornadas y horarios de trabajo. 3.3.4. Entorno donde desarrolla sus actividades laborales.

- **Consideraciones éticas y de propiedad intelectual**

	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>3</b>
		<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 9</b>

Se refiere a la declaración hecha por el equipo del PAT Colectivo al considerar de acuerdo con el Código de Ética de Investigación de la Corporación Universitaria Rafael Núñez la elaboración de consentimientos informados, permisos, autorizaciones, que protejan la identidad de los sujetos investigados y los niveles de confidencialidad de la información suministrada por los sujetos al proceso investigativo.

- **Resultados (análisis y discusión)**

Se presentan los resultados de la investigación de acuerdo a las categorías de análisis o variables. Se pueden incluir tablas, cuadros, gráficos. Se debe hacer análisis, cruce de categorías o variables, que permitan no solo describir sino analizar la información referida a los hallazgos de la investigación).

- **Conclusiones**

Se presentan las conclusiones derivadas de los resultados, a manera de afirmaciones, que deben responder a los objetivos y al problema de investigación.

- **Bibliografía**

Alcaldía Mayor De Bogotá. (2010). Obtenido de Bogotá Ciudad De Estadísticas: <http://www.sdp.gov.co>

Álvarez, R. F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. CEGESTI, NO.306.

Cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI. (2010). Obtenido de <http://www.sdp.gov.co>

Cámara de comerciantes LGTBI Colombia. El poder gay (2017) recuperado de: <http://www.cclgbt.co/el-poder-gay/>

### **3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)**

Se debe referir el aporte del PAT Colectivo a los procesos de Desarrollo Humano Sostenible en el contexto local o regional.

### **4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa académico**

Aportes al desarrollo de las Líneas de Investigación Trabajo Social y Derechos Humanos y Políticas Publicas y Políticas Sociales.

### **5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa.**

De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros:

- a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*,
- b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria;*
- c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

Ejemplo: a) Se generará un artículo.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>3</b>
<b>Fecha</b>	<b>30/09/2022</b>
<b>Página</b>	<b>Página 2 de 9</b>

**Nota:** Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo  
Se debe incluir la lista de estudiantes que participaron en el diseño y ejecución del PAT Colectivo.

Autores:

DINA LUZ SANDOVAL LAZA.

JOZEEL NELSON LEVER.

LIDIS ELENA MACHACON GRANADOS.

MARIANELA OSPINO JIMENEZ.

MILENA PATRICIA GALLEGO MARTINEZ.

VELEIDYS DEL CARMEN BULA MAESTRE.