



**FACULTAD DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
PREGRADO
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: ATRIBUCIÓN NO COMERCIAL

AÑO DE ELABORACIÓN: 2017

TÍTULO: PROGRAMA DE PSIECOEDUCAION SEXUAL EN ESPACIOS
LABORALES NACIONALES

AUTOR (ES): DIAZ VILLALBA DABEIBA ROXANA, FUENTES PINILLA LINDA
GIZETH, ROMERO ARIZA YESSICA JINETH, & SUÁREZ ALEMÁN GUILLERMO.

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): GONZALEZ GONZALEZ FERNANDO GERMAN

MODALIDAD: CURSO DE ESPECIAL INTERES. PSICOLOGIA Y SEXUALIDAD.

PÁGINAS: 207 **TABLAS:** 5 **CUADROS:** 0 **FIGURAS:** 64 **ANEXOS:** 16

CONTENIDO:

1. RESUMEN
2. JUSTIFICACION
1. MARCO TEORICO
2. OBJETIVOS
3. METODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSION
6. CONCLUSIONES
7. RECOMENDACIONES
8. ESTUDIO DE MERCADEO
9. REFERENCIAS



10. APENDICES

DESCRIPCIÓN:

El programa de psicoeducación sexual en torno a la población LGBTI en espacios laborales nacionales tiene como objetivo general, mitigar la discriminación hacia la población LGBTI en contextos laborales, a través del entrenamiento en habilidades interpersonales. Adicionalmente, el producto consta de tres fases: sensibilización, psicoeducación y seguimiento, que pueden ser adaptables a las necesidades de la empresa. Con respecto a los resultados de la validación, se evidenciaron diferencias significativas, entre la medición pre test y post test, de forma que se lograron instaurar actitudes favorables frente a la población de lesbianas y reforzar las actitudes positivas frente a la población de gays; no obstante, se concluyó que los ambientes laborales, aún no están comprometidos con atacar la discriminación, por lo cual se sugiere realizar más programas afines, con el fin de nutrir la propuesta y la información existente hasta ahora, puesto a que en las investigaciones realizadas se resalta la inexistencia de este tipo de programas.

METODOLOGÍA:

Para el presente trabajo, se empleó una metodología de investigación cuantitativa, de tipo cuasi-experimental, la cual se llevó a cabo, por medio de un diseño de grupos no equivalentes; conocido como grupo único en pre-test y post-test. Adicionalmente, es importante mencionar que, se seleccionó un grupo único debido a que por la naturaleza de la población, se dificulta realizar una asignación aleatoria de sujetos, por lo cual se trabaja con el grupo de sujetos ya establecidos.

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia**
Vigilada Mineducación

RIUCaC

Tabla 1. Diseño utilizado

Grupo	Asignación	Pretest	Tratamiento	Postest
A	No R	O	X	O

Nota: Diseño pretest y postest con única muestra

Instrumentos:

- Escala de Actitudes hacia Lesbianas y Hombres Homosexuales (ATLG) Se empleo para la medición pre test, y post test, en el grupo participante, por medio de la cual se pretendía medir la efectividad del programa de intervención
- Programa de intervención: El cual consta de 3 fases y 7 productos entregables con respecto a cada una de las partes que componen el proyecto:

Primera fase “Sensibilización”:

Este apartado está conformado por dos momentos: En el primero, se realizó la aplicación de la escala de actitudes hacia la población LGBTI por parte de los empleados, con el fin de obtener una medida pre, y, en segundo lugar, se realizó la presentación de un video, como abre bocas al tema de discriminación laboral. Adicionalmente como productos entregables, se tuvieron: Instrumento ATLG para realizar la medición de las actitudes hacia la población LGBTI (medida pre) y un CD con video testimonial de miembro de la comunidad LGBTI (hombre transexual).



Segunda parte “Psicoeducación”

Este apartado se encuentra dividido en dos actividades principales: En primer lugar, se llevó a cabo una charla acerca de los diferentes tipos de acoso que se presentan en el ámbito laboral; y en segunda instancia, se realizó un taller para el desarrollo de habilidades interpersonales en los empleados, centrado en tres aspectos: comunicación asertiva, validación emocional y escucha activa. De igual manera, para esta fase se realizó la aplicación de la escala de actitudes, en la medida post; adicionalmente, se tienen como productos entregables en esta fase, las diapositivas para la explicación del tema de acoso laboral, acompañadas del folleto con información acerca de los aspectos generales de la charla sobre acoso y el material para la aplicación del taller, para lo cual se suministraron guías de facilitación para el tallerista, y en este mismo apartado, una Cartilla donde se retoman los aspectos generales de las técnicas aprendidas en el taller; por otro lado, se suministro el instrumento ATLG para realizar la medición de las actitudes hacia la población LGBTI (medida post).

Tercera parte “Seguimiento”

En este apartado, se incluyó un formato que permite evaluar la idoneidad de los miembros del comité de convivencia dentro de la empresa, basándose en las 3 competencias básicas contempladas como requisitos de los miembros en la resolución 1356 (2012), (Resolución de conflictos, liderazgo y comunicación asertiva) y adicionalmente, se les suministró a los empleados un póster con información de las rutas de atención ante discriminación laboral, en la población LGBTI en Bogotá.



PALABRAS CLAVE:

Sex discrimination, employment discrimination, homosexuality (attitudes toward), LGBTI and interpersonal competence (social skills).

CONCLUSIONES:

Se encontró que entre la prueba pre y post, se instauraron actitudes favorables hacia la comunidad de lesbianas, mientras que, hacia la población de gays, se reforzaron actitudes negativas; lo cual, ocurrió debido a que para los ítems acerca de la homosexualidad masculina, se incluyeron preguntas que aludían a personas que gustan de su mismo sexo, de manera general; tales como el matrimonio igualitario y la adopción homoparental; ante las cuales se observaron opiniones bastante firmes y arraigadas a las creencias de la población encuestada.

Adicionalmente, es importante mencionar, que como se dijo anteriormente, el tema de población LGBTI, en el contexto colombiano, aun se considera tabú en especial dentro del ámbito organizacional, debido a las fuertes creencias religiosas e ideológicas de nuestro país; por lo cual, se evidencian limitaciones al abordar estas temáticas, principalmente en lo referente a la forma en la cual deben presentarse las intervenciones orientadas al tema (haciendo referencia a la discriminación de modo general) o la manera en la cual se debe hablar del mismo (De forma progresiva, iniciando por los derechos humanos, pasando por discriminación y dando un “brochazo” acerca de lo que compete a la población LGBTI), lo cual explica la limitada cantidad de información al respecto y de este modo, la inexistencia de programas de intervención, y la creación de políticas públicas, que se enfoquen en la promoción de los derechos, la disminución en la discriminación y el estigma hacia esta población.



A su vez es importante resaltar que, la discriminación a este tipo de población en los espacios laborales repercute directamente en el área económica de los mismos, debido a que, además de tener que suplir las necesidades básicas, las personas transexuales tienen gastos adicionales, tanto para los procesos hormonales a los que se someten para cumplir a cabalidad su identidad sexual e identidad de género, como para las constantes cirugías y operaciones estéticas, inmersas en este proceso. Adicionalmente, se evidencia un acceso limitado de esta comunidad al ámbito laboral (como se ha mencionado anteriormente), lo cual supone la existencia de dos problemas principales; el primero, el cual hace referencia al aumento del estigma hacia esta población, debido a que el difícil acceso genera un círculo vicioso, en el cual, los miembros de esta comunidad se desempeñan en actividades estereotipadas como la prostitución y la estética; y en segundo lugar, se observa una dificultad aun mayor entre los mismos; pues la competencia aumenta y los puestos de trabajos son efímeros, sin mencionar que la estabilidad económica, es propia únicamente de las empresas del distrito y, aun así, al existir una alta demanda; se ven obligados a hacer recorte de personal constantemente.

Finalmente, se evidenció que las habilidades interpersonales seleccionadas como estrategias de mitigación frente a la discriminación en el presente trabajo fueron efectivas, tanto por la evaluación cuantitativa (pre y post), como por la evaluación cualitativa por parte de los participantes; debido a que permitieron la reflexión acerca de los comportamientos adecuados entre compañeros, facilitando la identificación del propio estilo relacional, y generando (desde los mismos participantes) pautas para mejorar las dificultades identificadas en ellos mismos.



FUENTES

- Alonso, P., Moscoso, S & Salgado, J. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for women: A meta-analysis. *The European journal of psychology applied to legal context*, 1(1). 15-23. doi: 10.1016/j.ejpal.2016.03.002 1889-1861
- Bulacio, J; Vieyra, M; Alvarez, D; & Benatuil, D. (2004). El Uso De La Psicoeducación Como Estrategia Terapéutica. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-029/16.pdf>
- Cámara de Comerciantes LGBTI de Colombia (s.f.). Colombia. de Colombia <http://ccLGBTI.co/nosotros/>.
- Campo-Arias, A., Oviedo, H., & Herazo, E. (2014). Estigma y discriminación a profesional de la salud transgénero. *Revista Facultad de Medicina*, 62 (1). pp. 41-45. doi: 10.15446/revfacmed.v62n1.43693
- Cantillo, B. (2013) La población de lesbianas, gays, travestís, bisexuales e intersexuales (LGBTI) en el departamento del Atlántico. *Revista La Manzana de la Discordia*, 8 (1). pp. 23-35. ISSN 1900-7922 recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/48536/1/lapoblaci%C3%B3ndeLGBTI.pdf>
- Carvajal, P. (2013). El reconocimiento de derechos a la comunidad LGBTI. *Jurídicas CUC*, 9 (1), 123 – 141. Recuperado de http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/juridicascuc/article/view/443/pdf_29
- Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos & Profamilia. (2007). Encuesta LGBTI: sexualidad y derechos Participantes de la marcha de la ciudadanía LGBTI de Bogotá, 2007. Colección documentos. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/47154/1/9789587192384.pdf>



- Clavijo A., & Quiroga M. (2011). ¿Cómo se manifiesta la discriminación a la comunidad LGBTI en las cárceles colombianas?. Universidad militar nueva granada facultad de derecho. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6932/2/clavijocastanedaangelica-sofia2011.pdf>
- Colombia Diversa, Caribe Afirmativo & Santamaría fundación (2016). Entre el miedo y la resistencia, informe de derechos humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. Recuperado de: <http://www.colombiadiversa.org/ddhh-2017/#recomendacionesT>
- Colombia Diversa, Caribe Afirmativo & Santamaría fundación (2016). Entre el miedo y la resistencia, informe de derechos humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. Recuperado de: http://www.colombiadiversa.org/ddhh-2017/pdf/Informe_completo_DDHH_Violencia.pdf
- Congreso de Colombia (6 de Septiembre de 2006). Ley 1090 de 2006. DO: 46.383
- Coppari, Arcondo, Bagnoli, Chaves, Corvalán, Enciso, Melgarejo, & Rodríguez, (2014). Prejuicio Y Distancia Social Hacia La Homosexualidad En Universitarios De Psicología De Paraguay. Salud & Sociedad, 5() 240-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742476001>
- DANE. (S.f). Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Recuperado de: <http://www.ccb.org.co/Inscripciones-y-renovaciones/Todo-sobre-el-Codigo-CIIU>
- EPyme (2017). Cómo crear el Perfil de mi Cliente Ideal (PDF + Hojas de Trabajo). Recuperado de: <http://epymeonline.com/crear-perfil-cliente-ideal/>
- Fernández, M. & Squiabro, J. (2014). Prejuicio Y Distancia Social Hacia Personas Homosexuales Por Parte De Jóvenes Universitarios. Revista Puertorriquena de Psicología, 25(1), 52–60.



- Fernández, M & Ríos, & Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=d3z_i6znsFU
- Ferreira D. (2015). El modelo Canvas en la formulación de proyectos. *Innovación social y solidaridad*. 23(107), xx-xx. doi: <http://dx.doi.org/10.16925/co.v23i107.125>
Recuperado de: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/co/article/download/1252/1439>
- García-Izquierdo, A., Ramos-Villagrasa, P., & Castaño, A. (2015). e-Recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Journal of work and organizational psychology*, 1(31). 155-164
- García, M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174. Retrieved November 08, 2017, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000100012&lng=en&tlng=es.
- Grupo Internacional de Currículo en Sexualidad y VIH. (2011). LIBRO 2: ACTIVIDADES PARA UN ENFOQUE INTEGRADO HACIA LA EDUCACIÓN EN SEXUALIDAD, GÉNERO, VIH Y DERECHOS HUMANOS
- Lamb, C. W., Hair, J. F., & McDaniel, C. (2010). *Essentials of marketing*. United States, Washington.D.C: South-Western, cengage learning. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=QpCvQfnPpNwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Lamb, C. W., Hair, J. F., McDaniel, C., Kapoor. H., Klaise, H & Appleby, R. (2009). *MKTG: A new approach to learning principles of marketing built with you in mind*. Canada. Ottawa: Canadian Edition. Recuperado de



https://books.google.com.co/books?id=5yE_wuCeukUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

- Lovelock C., Vandermerwe S., Lewis B., & Fernie S. (2011). Services Marketing. Edinburgh business school. Recuperado de: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/english/pdf/h17se-bk-taster.pdf> SE-A1-engb 2/2011 (1027)
- Maddaleno S., & Canevaro M. (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo Guía informativa para sindicatos. Inadi, instituto nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Recuperado de: <http://201.216.243.171/biblioteca/wp-content/uploads/2016/03/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf>
- Martínez, J; Albein, N; Munera, P; & Verdejo, A. (2012). La psicoeducación como estrategia para mejorar el apoyo familiar percibido del paciente con dependencia al alcohol y trastorno de la personalidad. International Journal of Psychological Research, Enero-Junio, 18-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023539003.pdf>
- Mincomercio industria y turismo. (2017). Definición Tamaño Empresarial Micro, Pequeña, Mediana o Grande. Recuperado de: http://www.mincit.gov.co/mipymes/publicaciones/2761/definicion_tamano_empresa_micro_pequena_mediana_o_grande
- Ministerio de salud. (4 de Octubre de 1993). Resolución número 8430 de 1993.
- Moral de la Rubia, J; & Martínez Sulvarán, J O; (2011). Escala De Actitud Hacia La Homosexualidad: Propiedades Psicométricas Y Aspectos Diferenciales Por Sexos. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XXI 105-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65421407006>
- Moral de la Rubia, J; Valle de la O, A; & Martínez, E. (2013). Evaluación Del Rechazo Hacia La Homosexualidad En Estudiantes De Medicina Y Psicología Con Base En



- Tres Escalas Conceptualmente Afines. *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 526-550. Retrieved September 17, 2017, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2013000300005&lng=en&tlng=es.
- Moreno, N., Rincón, J., & Villalobos, G. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia). *Iter Ad Veritatem*, 13 (1), 13-32.
- Nota de prensa. (2017). Bogotá cerró el 2016 con más de 694.000 empresas y establecimientos activos. *Revista M*. Recuperado de: <http://mprende.co/emprendedores/bogotá-cerró-el-2016-con-más-de-694000-empresas-y-establecimientos-activos>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495187.pdf
- Oswald U. (2012). Género y estímulos: una meritocracia trunca. CRIM-UNAMUNU-EHS. Recuperado de: http://www.afespress.de/html/pdf/2012_UOS/67_Meritocracia.pdf
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>
- Pérez, A. (2013). Entre el camuflaje y el autocontrol: acciones de discriminación y exclusión en espacios laborales hacia la población LGBTI en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena (Colombia). En Valcuende, J., Marco, M., y Alarcón, D. (Coord.), *Estudios sobre diversidad sexual en Iberoamérica* (pp. 173-185). Sevilla, España: Aconcagua Libros.



- Quintana A. (s.f). Análisis de mercadeo. Dirección de marketing. Recuperado de: www.camarafp.org/portal/index.php/empresas/documentos/.../479.../download.html
- Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico organizacional (Vol. 10). Alfaomega. Ediciones Universidad Católica de Chile. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39132053/Hacia_la_organizacion_flexible.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1501482797&Signature=3v5kbzN9eIHD0t2aekvgoCPByjM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DHacia_la_organizacion_flexible.pdf
- Sabat, I., Lindsey, A., King, E., Ahmad, A., Membere, A., & Arena, D. (2017). How prior knowledge of LGB identities alters the effects of workplace disclosure. *Journal of vocational behavior*, 1(1). doi: 10.1016/j.jvb.2017.09.001
- Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Secretaría de gobierno (2017). Ley 1010 del 2006. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Scott, I. (2008). El proceso de cambio fundamentado en el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo. *Revista Posgrado y Sociedad*, 8(2), 89-106. Recuperado de http://dhisacr.com/art/El_Proceso_de_Cambio_Fundamentado.pdf.
- Mayer, L. S., & McHugh, P. R. (2016). Sexuality and Gender: Findings from the Biological, Psychological, and Social Sciences. *The New Atlantis. A Journal of Technology and Society*. Recuperado de: http://www.thenewatlantis.com/docLib/20160819_TNA50SexualityandGender.pdf



- Toro, J & Varas, N. (2004). Los otros: prejuicio y distancia social hacia hombres gay y lesbianas en una muestra de estudiantes de nivel universitario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4() 537-551. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740306>
- Toro, J. (2012). El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual. *Terapia psicológica*, 30(2), 71-76. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200007>
- Toro, J. (2012). The State or the Art in Research on Sexual Discrimination. *Terapia psicológica*, 30(2), 71-76. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200007>
- Una Caja de herramientas para Promover la Empatía en los Colegios” presentado por: Ashoka. Pg. (46)
- Una Caja de herramientas para Promover la Empatía en los Colegios” presentado por: Ashoka. Pg. (44 y 52).
- Vargas, S. (2013). Discriminación estatal de la población LGBTI. Casos de transgresiones a los derechos humanos en Latinoamérica. *Revista Sociedad y Economía*, () 183-204. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99629494008>.

LISTA DE ANEXOS:

- Apéndice A. Talleres (subproducto de la investigación)
- Apéndice B. Rompe hielo
- Apéndice C. Comunicación asertiva
- Apéndice D. Escucha activa

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

Apéndice E. Validación emocional

Apéndice F. Seguimiento

Apéndice G. Investigación de necesidades.

Apéndice H. Validación jueces expertos

Apéndice I. Resumen ejecutivo propuesta

Apéndice J. Folleto

Apéndice K. Instrumento ATLG

Apéndice L. Cartilla

Apéndice M. Firma aprobatoria proyecto coordinadora adjunta a Fundación
Universitaria del Área Andina.

Apéndice N. Video hombre tras

Apéndice O. Diapositivas acoso

Apéndice P. Poster de rutas acoso laboral