

**FELICIDAD EN EL TRABAJO: NEGOCIOS INCLUSIVOS EN EL SECTOR SERVICIOS
DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

Angelica María Alvis Vecino
CC: 1143170970
Código estudiantil: 20181494186
Correo: carlos.osorio1@unisimon.edu.co

Danilo Andrés Castillo Dimare
CC: 1001856902
Código estudiantil: 20181495137
Correo: danilo.castillo@unisimon.edu.co

María Camila Iturriago Jimenez
CC: 1.193.413.278
Código estudiantil: 20181991377
Correo: maria.iturriago@unisimon.edu.co

Lizeth Vanesa Ospina Giraldo
CC: 1.001.782.716
Código estudiantil: 20181492257
lizeth.ospina@unisimon.edu.co

Marisabel Vásquez Vásquez
CC 1001.938.642
Código estudiantil: 20181491462
Marisabel.vasquez@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación del Programa **Administración de empresas**

Tutor:
Prince Torres

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo identificar y evaluar las cifras de inclusión laboral y responsabilidad social empresarial del sector servicios en la ciudad de Barranquilla de esta población. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo y no experimental, pues se busca identificar y evaluar las cifras de inclusión laboral que a través de la aplicación de una encuesta de treinta y dos preguntas a distintas personas que hacen parte del sector servicio permitió identificar las cifras de inclusión laboral dentro de la ciudad de Barranquilla. Como resultado se evidenció que la mayoría de las personas encuestadas son mujeres que oscilan entre los 18 y 25 años, percibiendo que en las empresas en donde prestan sus servicios se le brinda un trato equitativo a cada uno de los colaboradores, así mismo arrojó como resultado que el 93% de las organizaciones cuentan con políticas de inclusión laboral para la comunidad LGTBI en donde se toman las medidas pertinentes para dichas situaciones, además se observa que en un 89%

de los encuestados manifiestan que el hecho de tener una orientación sexual diferente no impide ocupar cargos superiores dentro de la entidad a la que pertenecen.

Palabras claves: LGBTI, oportunidad laboral, integración, políticas de inclusión, responsabilidad social empresarial.

Antecedentes:

Según Castañeda, Correa y Perea (2013), el impacto de la exclusión en los espacios laborales ha llegado a legitimar agresiones que han sido naturalizadas no solo por la comunidad LGBTI, sino también por la sociedad.

Objetivos:

- Consolidar información del sector servicios en Barranquilla sobre los cuales se puede encontrar la percepción y realidad mediante un diagnóstico y reconocimiento de la población LGBTI.
- Analizar las políticas de inclusión laboral presentes en los estatutos de la organización.
- Describir las estrategias de acción en responsabilidad social empresarial que busquen la inclusión y la equidad del género.

Materiales y Métodos:

La presente investigación se sustenta bajo el **enfoque cuantitativo**, utiliza la lógica deductiva, es decir, que va de lo general a lo particular. Su meta es describir, explicar, y predecir los fenómenos investigados,. Las hipótesis se generan antes de recolectar y analizar datos. Los datos se obtienen por observación, medición y documentación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

Link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScMay57uZfJLfY6aUUeGha8asWIXQ2K6VYj9nGEDP5ddrehzg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0>

Conclusiones:

Las organizaciones entienden y promueven cada vez más la diversidad laboral con políticas inclusivas, que desalientan el acoso y la discriminación, tratos equitativos y justos, además, dicen sentirse respetados y valorados dentro de ellas, sin embargo han sido testigos de casos de discriminación ya sea por raza, sexo, género, etc., pero al mismo tiempo saben dónde registrar sus quejas sobre discriminación y acoso, y están seguros que la gerencia tomará medidas adecuadas para abordar los incidentes de la empresa. Por otro lado, según los encuestados, las organizaciones no toleran declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, sexualidad, etc, los empleados tienen acceso a igualdad de oportunidades de empleo, y son promovidos de manera justa y en función de su desempeño, sintiéndose realizados personalmente. También, entienden la importancia de que las empresas valoren la diversidad, reconozcan y respeten el valor de las diferencias de raza, sexo, edad, etc., por lo que no han sido acosados, o agredidos por su orientación sexual, o apariencia física.

ABSTRACT

The objective of this research project is to identify and evaluate the figures of labor inclusion and corporate social responsibility of the services sector in the city of Barranquilla of this population. This research was developed under a quantitative methodological approach, of a descriptive and non-experimental type, since it seeks to identify and evaluate the figures of labor inclusion that through the application of a survey of thirty-two questions to different people who are part of the sector. service allowed to identify the figures of labor inclusion within the city of Barranquilla. As a result, it was evidenced that the majority of the people surveyed are women between the ages of 18 and 25, perceiving that in the companies where they provide their services, equitable treatment is provided to each of the collaborators, as well as the result that 93% of the organizations have labor inclusion policies for the LGTBI community where the pertinent measures are taken for said situations, it is also observed that 89% of the respondents state that the fact of having a different sexual orientation does not prevents them from occupying higher positions within the entity to which they belong.

Keywords: LGBTI, job opportunity, integration, inclusion policies, corporate social responsibility.

Background

Various investigations show the influence of several factors in the labor inclusion process; Thus, to address the policies of labor inclusion and corporate social responsibility that encompasses the LGBTI population, it is necessary to cite background information from all perspectives, which provide explanations and contributions that support the above. In this way, international antecedents are analyzed first, then the national ones, and finally the local ones.

Objective:

- Consolidate information on the services sector in Barranquilla on which perception and reality can be found through a diagnosis and recognition of the LGBTI population.
- Analyze the labor inclusion policies present in the statutes of the organization.
- Describe the action strategies in corporate social responsibility that seek inclusion and gender equity.

Materials and Methods:

This research is based on the quantitative approach, uses deductive logic, that is, it goes from the general to the particular. Its goal is to describe, explain, and predict the phenomena under investigation. Hypotheses are generated before collecting and analyzing data. Data is obtained by observation, measurement and documentation. (Hernández, Fernández and Baptista, 2006)

Conclusions:

It can be concluded that organizations increasingly understand and promote labor diversity with inclusive policies, which discourage harassment and discrimination, equitable and fair treatment, in addition, they say they feel respected and valued within them, however they have witnessed cases discrimination whether based on race, sex, gender, etc., but at the same time they know where to register their complaints about discrimination and harassment, and are confident that management will take appropriate action to address company incidents.



On the other hand, according to those surveyed, organizations do not tolerate statements or jokes directed at race, religion, sexuality, etc., employees have access to equal employment opportunities, and are promoted fairly and based on their performance, feeling made personally. They also understand the importance for companies to value diversity, recognize and respect the value of differences in race, sex, age, etc., so they have not been harassed, or attacked because of their sexual orientation, or physical appearance,

REFERENCIAS

- Afp, C., Galicia, L., V., P., Efe, V., AFP, G. et al. (2019). Que significan las siglas del movimiento LGBTI. La Voz de Galicia. Recuperado de <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2017/07/01/significan-siglas-movimiento-lgbti/00031498930334605723570.htm>.
- Adilmexico.com. (2021). *La inclusión laboral LGBT en México. De dónde venimos y hacia dónde vamos.* - ADIL. [en línea] Disponible en: <https://adilmexico.com/columnas/la-inclusion-laboral-lgbt-en-mexico-de-donde-venimos-y-hacia-donde-vamos/>